

## แผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

#### หลักการและเหตุผล

กลยุทธ์เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคล เป็นการมองทิศทางการสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนดในภาพรวม มีเป้าหมายเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ บนหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเกิดผลสัมฤทธิ์ในภารกิจของภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งในแผนที่กลยุทธ์จะแสดงการเชื่อมโยงผลผลิต ผลลัพธ์ที่ต้องการ กับกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ระบบ กลไก และการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องต่างๆ ซึ่งจำแนกเป็น 4 มิติ หลัก คือ

1. มิติด้านประสิทธิภาพและความคุ้มค่า
2. มิติด้านการสร้างความพร้อมการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด
3. มิติด้านระบบ/กลไก สนับสนุน
4. มิติด้านการเรียนรู้และความก้าวหน้าขององค์กร

เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะสูงขึ้น โดยสร้างกลไกให้กำลังคนภาครัฐทุกระดับได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงาน ความรู้เป็นทรัพย์สินขององค์กรซึ่งถือเป็นส่วนประกอบสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องมีการสร้างคุณค่า มีการบำรุงรักษาเพิ่มพูนตลอดจนแบ่งปัน และใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่ทรงความรู้ มีคุณภาพ คุณธรรม เหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กรและการพัฒนาประเทศ ได้เริ่มนำเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ในระบบบริหารราชการ โดยมีหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยถ่ายทอดมายังตัวชี้วัดตามมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดยุทธศาสตร์ให้มีการพัฒนาสมรรถนะและทักษะข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการให้ยึดมั่นการปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ รวมทั้งหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการกำหนดค่านิยมสร้างสรรค์ให้ข้าราชการพลเรือนเป็นผู้ยึดมั่นต่อการยืนหยัดบนหลักในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์รับผิดชอบ ทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารการจัการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของตน จึงได้ริเริ่มนำการประเมินการ โดยได้ดำเนินการศึกษาและกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ 5 มิติ ได้แก่

1. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

4. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีเป้าหมายให้บุคลากรมีความสามารถผลักดันแผนปฏิบัติราชการบรรลุตามเป้าประสงค์และสร้างระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็งสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการและบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ได้กำหนด

#### วิสัยทัศน์

“งานดี มีคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพแก่องค์กร”

#### พันธกิจ

1. พัฒนาโครงสร้างของบุคลากรในองค์กร
2. วางแผนกำลังคนและการสรรหาบุคคล
3. ฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการความรู้
4. วางแผนทดแทนตำแหน่ง/การหมุนเวียนงาน
5. บริหารผลการปฏิบัติงาน
6. กำหนดภารกิจอย่างมีเป้าหมายและวัดผลงานบุคคล
7. บริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ
8. สื่อความรู้ความเข้าใจทั่วทั้งองค์กร
9. พัฒนาคุณภาพบริการให้เข้าสู่เกณฑ์
10. สื่อความรู้ความเข้าใจทั่วทั้งองค์กร
11. พัฒนาคุณภาพบริการให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน
12. พัฒนาและใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

**นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**

1. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และนวัตกรรมใหม่ให้แก่บุคลากรสามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และเพิ่มพูนองค์ความรู้
3. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน โดยเน้นหลักความพอเพียงและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมกับงาน จัดบุคลากรตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. สร้างบรรยากาศ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด
5. พัฒนาการบริการ และประสานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในและภายนอก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

**1. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์บ้านเมืองที่เกิดขึ้น ที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ได้เล็งเห็นความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล สร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีเป้าหมายให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ บนหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อผลสัมฤทธิ์ในภารกิจของรัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน โดยการยกระดับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนระบบบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลแบบบูรณาการและส่งเสริมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการให้การบริหารจัดการสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1.1 นำหลักการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเข้มแข็ง มีสมรรถนะสูง และมีความเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับกรอบการพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

1.2 มีการทำงานในเชิงรุก โดยการปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบและยุทธศาสตร์เชิงรุกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน การบริการ และการพัฒนาบุคลากร

1.3 ยึดหลักสมรรถนะ ในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกขั้นตอน

1.4 เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

1.5 มอบอำนาจในการปฏิบัติราชการ ให้กับผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง รวมถึงการสนับสนุน ช่วยเหลือ ส่งเสริม และให้คำแนะนำแก่บุคลากรหรือส่วนราชการ

## **2. เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และนวัตกรรมใหม่ให้แก่บุคลากรสามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และเพิ่มพูนองค์ความรู้**

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การรู้เท่าทันจึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีเป้าหมายคือ การพัฒนางานควบคู่ไปกับการพัฒนาคน โดยสร้างเสริมให้มีกระบวนการการเรียนรู้ ความรู้และการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคน องค์การบริหารส่วนตำบลโตนดจึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการดังนี้

2.1 มีการบริหารจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ เป็นทีมที่ปรึกษาในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในแต่ละส่วน เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาแก้ไขปัญหาทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล รวมทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความใฝ่รู้และสามารถวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร โดยการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศ

2.3 ประสานความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้จากภายใน เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การท่องเที่ยว การพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2.4 พัฒนาผู้บริหารระดับองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในทุกด้าน เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

## **3. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน โดยเน้นหลักความพอเพียงและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมไปถึงความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลโตนดได้ดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน โดยเน้นหลักความพอเพียงและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 ที่ผ่านมา เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นตัวอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการดังนี้

3.1 ส่งเสริมให้บุคลากรรักษารายาข้าราชการ และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเป็นการเรียนรู้ และป้องกันตนเองจากการเข้าสู่กระบวนการทางวินัย เพื่อให้มีภูมิคุ้มกันตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และถ้าหากมีเจตนากระทำผิดจะต้องมีการดำเนินการทางวินัยอย่างเต็มที่

3.2 นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

3.3 เสริมสร้างความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และยึดหลักสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับงาน

3.4 มีการบริหารงานโดยการประเมินความเสี่ยง เพื่อบริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ โดยลดโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ และมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

3.5 ปลูกฝังให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต ควบคู่กับระบบคุณธรรมในด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ปราศจากผลประโยชน์ส่วนตนแอบแฝง และพร้อมให้ตรวจสอบการทำงานได้

#### **4. สร้างบรรยากาศ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด**

การปรับเปลี่ยนบรรยากาศ กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน เป็นการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลโตนดจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการดังนี้

4.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนทัศน์ใหม่ในการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่

4.2 ส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์ เพื่อลดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

4.3 เน้นการปฏิบัติงานในเชิงรุก เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรของรัฐ ประชาชน และองค์กรเอกชนทั้งภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

4.4 ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้พบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ

4.5 ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการที่ดีและเสริมสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะอาด และน่าอยู่

4.6 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีการประสานความรู้และบูรณาการร่วมกัน โดยยึดหลักความสามัคคี และสมานฉันท์

#### **5. พัฒนาการบริการ และประสานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในและภายนอก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ**

การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการดังนี้

5.1 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลบุคคล สำหรับบุคลากรและผู้รับบริการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจทางการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับ

5.2 มุ่งเน้นการบริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

5.3 ปรับปรุงระเบียบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว โดยยึดหลักการมอบอำนาจให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

5.4 เสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยมีการผสมผสานองค์ความรู้ทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด



### ขั้นตอนการจัดทำแผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง
2. ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis และการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
  - 3.1 วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ
  - 3.2 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
4. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์
  - 4.1 กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์
  - 4.2 กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ข้อมูลพื้นฐาน และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด
5. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

### การจัดทำแผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งส่วนราชการต้องบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 มิติ ประกอบด้วย

**มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

3. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือ สมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

4. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมี แผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและ สร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการ ทำงาน

**มติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

2. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

3. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร ตลอดจนความ คุ่มค่า

4. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

**มติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

2. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

4. การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มี ระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความ เข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงาน ของส่วนราชการ

**มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

1. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
2. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

**มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้


1. ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
2. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
3. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเอง

**ขั้นตอนที่ 1** การจัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

✍ จัดประชุมเพื่อระดมข้อคิดเห็นในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโดนด จึงได้คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมประชุม เพื่อนำข้อมูล ข้อคิดเห็นที่ได้ของทุกฝ่ายมาวิเคราะห์ ถิ่นกรองและนำไปสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์ฯ ร่วมกัน ในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายได้กำหนดจากผู้บริหารในสายงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโดนด เพื่อให้ได้ข้อมูลการบริหารงานบุคคลที่มีความหลากหลาย และเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ โดยมีการสัมมนาระดมข้อคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย และนำผลที่ได้จากการประชุมมาจัดทำเป็นเนื้อหาในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



**ขั้นตอนที่ 2** การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

 การวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด

**1. การประเมินโอกาส - อุปสรรคของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ประเด็น พิจารณา	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Treat)	ผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact)
1. นโยบาย ของรัฐบาล	✓		➤ รัฐมีนโยบายทางการบริหารจัดการที่ดี พ.ศ. 2551 โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา และปรับปรุงระบบการบริหารงานภาครัฐ พัฒนาระบบงาน สมรรถนะของ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความสามารถในการปฏิบัติราชการ สร้างผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในระบบราชการ รวมทั้งเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้อง ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานยึดหลักการแนวนโยบายรัฐเพื่อทำให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประเด็น พิจารณา	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Treat)	ผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact)
2. มาตรการ ปรับขนาด กำลังคน ภาครัฐ		✓	➢ ส่วนราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งประสบกับข้อจำกัดด้านกำลังคนที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น
3. การมีส่วนร่วม ของ ประชาชน	✓		➢ เนื่องจากประชาชนสามารถรับรู้ข่าวสารจากหลายช่องทางของสื่อมากขึ้น ทำให้ประชาชนเกิดความกระตือรือร้นที่จะรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินกิจกรรมของสังคมและส่วนรวมมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อ อบต. ในการสร้างเครือข่ายบุคลากรด้านอื่นๆ
4. ความ เข้าใจในการ ปฏิบัติภารกิจ ระหว่างส่วน ราชการ		✓	➢ ผลจากการปฏิรูประบบราชการ ทำให้ส่วนราชการหลายหน่วยงานยังขาดความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิด การบริหาร กิจการ บ้านเมืองที่ดี (Good Governance)	✓		➢ การขยายผลการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในส่วนราชการ ทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวทางและทิศทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและมีระบบ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2. การประเมินจุดแข็ง – จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 2. จุดแข็งขององค์กรและทรัพยากรบุคคล (Strengths)

- 2.1 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน
- 2.2 บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่
- 2.3 บุคลากรมีความรู้พื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนมาก

### 3. จุดอ่อนขององค์กรและทรัพยากรบุคคล (Weakness)

- 3.1 ส่วนราชการได้รับการพัฒนาที่ไม่สมดุล เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น การพัฒนาบุคลากรทางด้านไอที ฯลฯ
- 3.2 กรอบอัตรากำลังคนไม่สอดคล้องกับภารกิจ ในแต่ละหน่วยงาน
- 3.3 ยังไม่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เข้าใจอย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

### 4. สิ่งที่หน่วยทรัพยากรบุคคลควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ

- 4.1 จัดคนให้ตรงกับงาน

- 4.2 จัดทำคู่มือสิทธิประโยชน์ของข้าราชการให้ครอบคลุมทุกด้านและเผยแพร่ให้ทั่วถึง
- 4.3 ให้ข้าราชการรับสิทธิประโยชน์ตรงตามเวลาที่กำหนด
- 4.4 ให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส
- 4.6 ให้มีศูนย์กลางด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 4.7 สร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อปฏิบัติงาน

ตามภารกิจร่วมกัน

- 4.8 ให้มีแผนพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล

### บทสรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโดนดส่วนใหญ่มิมีปัญหาที่เป็นเรื่องสำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องรีบดำเนินการแก้ไข คือ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการปรับทัศนคติ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่สร้างให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมาจากหลากหลายหน่วยงาน ทำให้มีวิถีคิดและวิธีการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างแตกต่างกัน การเร่งสร้างปรับทัศนคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุเป้าประสงค์ต่างๆ ที่ตั้งไว้

5. การวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ คือ การรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารของส่วนราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานหลักกำลังเผชิญอยู่ ซึ่งใช้แนวคิดการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ได้แก่ การประเมินโอกาส – อุปสรรคของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบ และการประเมินจุดแข็ง – จุดอ่อนของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด

ผู้มีส่วนได้เสีย (ภายนอก/ภายใน)	สิ่งที่ผู้มีส่วนได้เสียต้องการ จากส่วนราชการ	คุณสมบัติของกำลังคน ที่ส่วนราชการต้องมี	ระบบ โครงสร้าง กระบวนการ เทคโนโลยี ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ส่วนราชการต้องมี
บุคลากรของส่วน ราชการประจำ องค์การบริหารส่วน ตำบลและส่วน ราชการที่เกี่ยวข้อง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</li> <li>2. มีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมตามยุทธศาสตร์</li> <li>3. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> <li>4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 360 องศา/การประเมินเป็นแบบหลายทิศทาง</li> <li>5. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างหน่วยงาน</li> <li>6. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน</li> <li>7. มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลชัดเจน</li> <li>8. มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีบุคลากรที่เป็นผู้นำในการนำมีความเสียสละอุทิศเวลาให้แก่องค์กร</li> <li>2. มีบุคลากรทางด้านสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น</li> <li>3. ผู้บริหารมีคุณธรรมมีความเป็นกลาง</li> <li>4. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง</li> <li>5. บุคลากรมีการปฏิบัติงานโปร่งใสตรวจสอบได้</li> <li>6. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน</li> <li>7. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล</li> <li>8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระบบการบริหารงานบุคคลต้องมีความเป็นธรรม</li> <li>2. มีระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</li> <li>3. ระบบบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้</li> <li>4. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</li> <li>5. มีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย รวดเร็ว</li> <li>6. โครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน</li> <li>7. มีการประชาสัมพันธ์โดยความร่วมมือของภาครัฐและเอกชนเพิ่มมากขึ้น</li> <li>8. มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรระหว่างหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>9. มีคู่มือในการปฏิบัติงาน</li> </ol>

➤ **ประเด็นคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ประชุมคณะกรรมการ**

1. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน 1 – 3 ปี ข้างหน้า คืออะไร
  - 1.1 งานกระบวนการ
  - 1.2 คน
  - 1.3 ทรัพยากร
  - 1.4 ผู้รับบริการหรือผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร
2. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และอยากให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป
3. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง
4. อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำให้ช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

**ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด**

✍ **ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด**

1. สร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นที่ปรึกษา วางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบหลายทิศทางและทุกระดับที่สามารถนำไปใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว
4. จัดให้มีระบบฐานข้อมูลและเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน
5. พัฒนาผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง
6. สร้างจิตสำนึก ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรรู้จักการทำงาน เป็นทีม การเสียสละ สมานฉันท์ และอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น
7. การบริหารจัดการกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล
8. การจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ให้กับบุคลากรและองค์กรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
9. เสริมสร้างให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ การจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม การสร้างแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

**ขั้นตอนที่ 4** กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

**การวิเคราะห์แรงเสริม – แรงต้าน**

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b> สร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นที่ปรึกษา วางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร	
<b>แรงเสริม / สิ่งที่มีอยู่</b>	<b>แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการสนับสนุนและเสริมสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานให้แก่บุคลากร ทุกหน่วยงาน</li> <li>2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</li> <li>3. มีนโยบาย / แผนงานและยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาทรัพยากร บุคคล</li> <li>4. มีหน่วยงานกลางสนับสนุนวิทยากรในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>5. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง</li> <li>5. มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านไอทีทุกหน่วยงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>2. บุคลากรบางหน่วยงานขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง</li> <li>3. วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานบางหน่วยงานไม่ทันสมัย</li> <li>4. จำนวนบุคลากรที่มาให้ความรู้เฉพาะด้านมีจำกัด (เช่น ด้าน IT เป็นต้น)</li> <li>5. ความไม่ต่อเนื่องในนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาบุคลากรใน แต่ละด้าน</li> </ol>
<b>สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม</b>	<b>สิ่งทำเพื่อลดแรงต้าน</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่วนกลางควรให้ความสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคคลที่เพียงพอและอย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. สร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ได้ทุ่มเทเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ</li> <li>3. ควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน</li> <li>4. กรมควรให้การสนับสนุนวิทยากรด้าน IT ให้เพียงพอกับความต้องการของแต่ละส่วนราชการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดทำแผนพัฒนาเพิ่มขีดสมรรถนะให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสมัยใหม่</li> <li>2. จัดหาและพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน</li> <li>3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ให้มีความต่อเนื่อง</li> <li>4. ขอรับการสนับสนุนวิทยากรจากภายนอก เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ที่หลากหลาย</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบหลายทิศทาง	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค
<ol style="list-style-type: none"> <li>มีระเบียบกฎหมายกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน</li> <li>มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม</li> <li>ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน</li> <li>มีการส่งเสริมให้มีการประเมินการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม</li> <li>ผู้บริหารให้การสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าตามสายงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารบางคนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</li> <li>จำนวนโควตาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำกัด</li> <li>การประเมินผลขาดระบบคุณธรรม ไม่มีความชัดเจน</li> <li>ผู้ถูกประเมินบางคนไม่ยอมรับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>ผู้บริหารไม่แจ้งเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ถูกประเมินทราบ</li> <li>การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดหลักผลงาน</li> <li>ขาดการประเมินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> </ol>
สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ทำเพื่อลดแรงต้าน
<ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากร และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม</li> <li>จัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างสายสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>จัดสรรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เป็นธรรม เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ</li> <li>จัดสรรงบประมาณในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบหลายทิศทาง</li> <li>มีมาตรการที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีการแปลงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลลงไปสู่กลยุทธ์เชิงปฏิบัติการ</li> <li>สร้างระบบการทำงานเป็นทีมร่วมกันระหว่างองค์กรและส่วนราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง</li> <li>ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ถูกประเมินและตกลงหลักเกณฑ์ร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินให้เป็นแนวเดียวกัน</li> <li>มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</li> <li>สร้างคู่มือ/เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในแต่ละตำแหน่งงาน</li> <li>แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละระดับของหน่วยงาน</li> <li>เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</li> </ol>



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีมติคณะรัฐมนตรีฯ รองรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. มีการดำเนินโครงการ / แผนงาน การพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับ</li> <li>3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากร</li> <li>4. กลุ่มเป้าหมายมีความหลากหลายทำให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบวิทยาการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. งบประมาณในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ</li> <li>2. หลักสูตรอบรมเฉพาะทางเน้นไปที่ผู้บริหารมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>3. ไม่มีฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลของส่วนราชการ</li> <li>4. บุคลากรบางกลุ่มขาดความกระตือรือร้นในการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</li> <li>5. ผู้บริหารบางคนยังไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง</li> <li>6. ขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</li> </ol>
สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งทำเพื่อลดแรงต้าน
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วางแผนและพัฒนาจัดหลักสูตรให้เพียงพอและมีคุณภาพในการพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>2. พัฒนาและวางระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความชัดเจนและถูกต้อง พร้อมใช้งาน</li> <li>3. ส่วนกลางควรกำหนดมาตรการให้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>4. ควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร</li> <li>5. แต่งตั้งคณะทำงานแต่ละภาคส่วนในแต่ละระดับร่วมกันสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระยะสั้นและระยะยาว</li> <li>6. กรมควรสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ได้อย่างเพียงพอและต่อเนื่อง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการสร้างแนวทางการติดตามและประเมินผลของการพัฒนาบุคลากร หากพบข้อบกพร่องให้นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อยกระดับของแผนให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>2. สนับสนุนให้แผนพัฒนาบุคลากรสร้างบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้น พร้อมพัฒนา เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่าง ส่วนราชการ</li> <li>3. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเป็นรายบุคคลของส่วนราชการ</li> <li>4. ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจและเห็นประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>5. ส่งเสริมการใช้หลักสมรรถนะในการพัฒนารายบุคคล ร่วมกับผลการประเมินในการปฏิบัติงาน</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 จัดให้มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรเชื่อมโยงทุกหน่วยงาน	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>2. ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</li> <li>3. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ทางด้านการจัดทำฐานข้อมูลอยู่ในแต่ละหน่วยงาน</li> <li>4. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเครื่องมือสนับสนุนในการเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างหน่วยงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรในองค์การขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ</li> <li>2. ขาดการทำงานเป็นทีม</li> <li>3. อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ใช้ไม่ทันสมัยล่าช้า</li> <li>4. งบประมาณมีจำกัด</li> </ol>
สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ทำเพื่อลดแรงต้าน
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลและของหน่วยงานให้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ</li> <li>3. กรมสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการอื่นๆ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมระหว่างส่วนราชการเพื่อสร้างเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง</li> <li>2. ใช้ทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด</li> <li>3. จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้แต่ละส่วนราชการ</li> <li>4. กำหนดเจ้าภาพหลักและผู้สนับสนุนในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร</li> <li>5. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางในการรองรับการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากร</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค
<p>1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดทำกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การไปร่วมบริจาคสิ่งของในสถานที่ต่างๆ และการนำบุคลากรไปสัมมนาภายนอกองค์กร</p>	<p>1. ใช้งบประมาณในการดำเนินงานค่อนข้างสูง</p> <p>2. ไม่มีความต่อเนื่องในการพัฒนา เช่น มีการโยกย้ายบ่อยครั้ง</p> <p>3. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีอำนาจในการวางแผนอัตรากำลังได้อย่างสมบูรณ์</p>
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค
<p>2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศทุกปีเพื่อนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวางแผนทรัพยากรบุคคล</p> <p>4. มีตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ได้แก่ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การจัดการความรู้รองรับให้ผู้บริหารและบุคลากรมีการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับหน่วยงาน</p> <p>5. ภาครัฐให้การสนับสนุนอย่างจริงจังให้ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>4. ผู้บริหารบางหน่วยงานขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง</p>
สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ทำเพื่อลดแรงต้าน
<p>1. จัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. มีกรอบในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่มีปฏิทินชัดเจน</p> <p>3. ผู้บริหารควรนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ</p> <p>4. ปฏิบัติตามขั้นตอนของตัวชี้วัดให้ถูกต้องครบถ้วน และสามารถนำสิ่งที่ได้มาปฏิบัติได้จริง</p>	<p>1. จัดสรรงบประมาณรองรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>2. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ชัดเจนตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. พัฒนาและวางแผนอัตรากำลังที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>4. กรมมีการวัดผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างจิตสำนึก ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม การเสียสละ สมานฉันท์ และอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน</li> <li>2. ส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนให้ความรู้สนับสนุน</li> <li>3. มีสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กระตุ้นให้เกิดความรัก สมานฉันท์ และการทำงานเป็นทีม</li> <li>4. มีการจัดกิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการเปลี่ยนนโยบายการบริหารภายในองค์กร เมื่อผู้บริหารย้ายเข้ามารับตำแหน่งหน้าที่ใหม่</li> <li>2. บุคลากรมาจากหลากหลายพื้นที่ทำให้การปลูกจิตสำนึกในการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น ขาดการประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ</li> </ol>
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค
<ol style="list-style-type: none"> <li>5. มีการจัดอบรมให้ความรู้ สร้างจิตสำนึก ค่านิยม ให้มีความผูกพันในองค์กร และรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. ขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</li> <li>4. สื่อมวลชนภายในนำวัฒนธรรมและค่านิยมของต่างประเทศมาเผยแพร่ทำให้เยาวชนเกิดการลอกเลียนแบบ</li> </ol>
สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ทำเพื่อลดแรงต้าน
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำประกาศเกียรติคุณและให้รางวัลผู้ที่มีค่านิยมส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>2. จัดประชุมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>3. กรมให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง</li> <li>4. ส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้าใจและถ่ายทอดค่านิยมที่ดีให้กับคนในครอบครัว</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทุกภาคส่วนราชการให้การสนับสนุนและรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์เพื่อให้สื่อเข้าถึงแหล่งชุมชนมากขึ้น</li> <li>3. กำหนดหลักสูตรการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง</li> <li>4. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค
<p>1. มีระบบการสรรหาและเลือกสรร โดยยึดหลักระบบคุณธรรม</p> <p>2. มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>1. งบประมาณในการดำเนินการมีจำกัด ไม่เพียงพอ</p> <p>2. ส่วนราชการหลายแห่งยังไม่มีระบบข้อมูลกำลังคนที่สมบูรณ์ ทันสมัย</p> <p>3. บุคลากรบางกลุ่มยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>4. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม</p> <p>5. ระบบการตรวจสอบการใช้กำลังคนยังไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>6. ส่วนราชการต้องการอิสระในการบริหารอัตรากำลัง แต่ยั้งติดขัดด้วยกฎหมายและส่วนกลาง</p>
สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ทำเพื่อลดแรงต้าน
<p>1. ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน เพิ่มการทำงานในเชิงบูรณาการและนำเทคโนโลยีทันสมัยมาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>2. ใช้รูปแบบบริหารจัดการแบบ Shared Service เป็นการรวมงานที่มีความซ้ำซ้อนเข้าด้วยกัน เพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น</p> <p>3. มีการมอบอำนาจและการกระจายอำนาจการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวรวดเร็วในการดำเนินงาน</p>	<p>1. จัดโครงสร้างการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่น ประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>2. มีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาและสร้างประสบการณ์ในการทำงานให้มีความหลากหลาย</p> <p>3. ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่ชัดเจน</p> <p>4. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม</p> <p>5. ส่วนกลางสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ</p>

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8</b> การจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับบุคลากรและองค์กรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน	
<b>แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่</b>	<b>แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีตัวชี้วัดในกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงาน</li> <li>2. แต่ละส่วนราชการมีคอมพิวเตอร์ไว้รองรับการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>3. บุคลากรรู้ถึงประสิทธิภาพการทำงานของคอมพิวเตอร์เบื้องต้น</li> <li>4. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนเรื่องการพัฒนาระบบราชการและการจัดการความรู้ในแต่ละหน่วยงาน</li> <li>5. หน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานรองรับอยู่แล้ว</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดหน่วยงานกลางที่ให้คำปรึกษาด้านการประยุกต์ใช้ไอทีในส่วนราชการ</li> <li>2. ขาดบุคลากรทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอ</li> <li>3. เทคโนโลยีทางด้านไอทีมีราคาสูง</li> <li>4. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)</li> <li>5. งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดหาวัสดุและจัดทำระบบสารสนเทศของหน่วยงาน</li> </ol>
<b>สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม</b>	<b>สิ่งทำเพื่อลดแรงต้าน</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ</li> <li>2. ส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น</li> <li>3. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องให้ทันสมัย</li> <li>4. แต่ละหน่วยงานนำระบบการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอ</li> <li>2. จัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทุกกลุ่ม</li> <li>3. จัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ให้เพียงพอ</li> </ol>

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9</b> เสริมสร้างให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ การจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม การสร้างแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	
<b>แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่</b>	<b>แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>2. มีสวัสดิการพื้นฐานข้าราชการ ลูกจ้างประจำตามระเบียบ กฎหมาย รongรับอยู่แล้ว</li> <li>3. มีการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ต้องใช้งบประมาณในการปรับปรุงจำนวนมาก</li> <li>2. สวัสดิการที่ได้รับมีความล่าช้า ไม่สะดวก ต่อความต้องการของบุคลากร</li> <li>3. การจัดสรรระบบสวัสดิการที่เป็นอยู่ไม่มีความเป็นธรรม</li> </ol>
<b>สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม</b>	<b>สิ่งทำเพื่อลดแรงต้าน</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปรับปรุงภูมิทัศน์ และจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้เหมาะสม</li> <li>2. จัดสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากกฎหมายที่กำหนด เช่น งานรื่นเริงในช่วงเทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ เป็นต้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วนในการบริหารจัดการ</li> <li>2. จัดสวัสดิการให้ทันต่อความต้องการของบุคลากร</li> <li>3. มีการกำหนดแนวทาง กฎเกณฑ์การพิจารณาจัดสรรสวัสดิการอย่างเป็นธรรม ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้</li> <li>5. ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรมและเคร่งครัด</li> </ol>

**๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และรายการแผนงาน/  
โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

**๕ รายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนงาน / โครงการ**

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. สร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นที่ปรึกษา วางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร	1.1 การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน	1.1.1 จำนวนหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร 1.1.2 จำนวนหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน
	2. พัฒนาผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3. การจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับบุคลากรและองค์กรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน 4. การบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	2.1 จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	2.1.1 มีแผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. จัดให้มีระบบฐานข้อมูลและเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน	1.1 การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นรายบุคคล	1.1.1 จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร 1.1.2 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการเก็บข้อมูลรายบุคคล 1.1.3 ระดับการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบุคลากร
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบหลายทิศทางและทุกระดับที่สามารถนำไปใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว	1.1 กำหนดมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	3.1 องค์กรบริหารส่วนตำบลมีมาตรการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแผนพัฒนาบุคลากร 3.2 จำนวนหน่วยงานที่มีมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนารายบุคคล



มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
<b>มิติที่ 4</b> ความพร้อม รับผิด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. สร้างจิตสำนึก ค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรรู้จักการ ทำงาน เป็นทีม การเสียสละ สมานฉันท์ และอนุรักษ์วัฒนธรรม ท้องถิ่น	1.1 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน	1.1.1 จำนวนหน่วยงานที่ ได้รับการพัฒนาด้านจริยธรรม
<b>มิติที่ 5</b> คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. เสริมสร้างให้บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ การจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม การสร้างแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม	1.1. สร้างและเพิ่ม สิ่งจูงใจในการพัฒนาเพื่อ เพิ่มผลการประเมินและ การพัฒนารายบุคคล	1.1.1 จำนวนหน่วยงานที่มี การสร้างและเพิ่ม สิ่งจูงใจในการทำงานของ บุคลากร

**ขั้นตอนที่ 5** การจัดทำแผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนดที่มีรายละเอียดข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ

<b>แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด</b>	
<b>วิสัยทัศน์ :</b> มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีจิตให้บริการยึดหลักธรรมมาภิบาล เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม เทคโนโลยีใหม่	
<b>พันธกิจ</b>	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>
1. สร้างวัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการทำงาน 2. เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เสริมสร้างจิตสำนึกบุคลากรในค่านึงถึงความรู้ความคุ้มค่าและการมีจิตมุ่งบริการ	3. พัฒนาระบบแรงจูงใจ 4. พัฒนาระบบการบริหารกำลังคน ให้เพียงพอต่อสถานการณ์ 5. ปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน 6. พัฒนาองค์ความรู้ และส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในสายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ 7. พัฒนาระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี 8. ยึดหลักธรรมมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล 9. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรและสามารถบริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงกันทุกภาคส่วน 10. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามผลงาน 11. พัฒนาการกระจายอำนาจสู่การตัดสินใจในทุกกระดับ 12. ข้าราชการมีสมรรถนะในพัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน และเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นสร้างระบบส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วนในการบริหารงานบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 1 ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	1. การพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้มี ความรู้ความสามารถในการ นำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ มาใช้	1.1 จำนวน หลักสูตรการ พัฒนา สมรรถนะของ ผู้บริหาร	พัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารและข้าราชการ องค์การบริหารส่วน ตำบลโตนด	ทุกส่วน ราชการ	☞ รายละเอียด โครงการ/หลักสูตร ☞ แผนพัฒนา สมรรถนะผู้บริหาร และข้าราชการ ☞ บันทึกนำเสนอขอ ความเห็นชอบของ นายก อบต.. ☞ ใบลงทะเบียนผู้ เข้ารับการอบรม
		1.2 จำนวน หลักสูตรการ พัฒนา สมรรถนะของ ผู้ปฏิบัติงาน			
	2. จัดทำแผนกลยุทธ์การ พัฒนาและการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับ การปฏิบัติภารกิจด้านการ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	2.1 มีแผนกล ยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การประชุมสัมมนาการ จัดทำแผนกลยุทธ์การ พัฒนาและการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ทุกส่วน ราชการ	☞ รายละเอียด โครงการ ☞ คำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงาน ☞ รายงานการ ประชุม ☞ แผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากร บุคคล
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	2. สร้างและบริหารจัดการ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ให้เป็นรายบุคคลเชื่อมโยง ระหว่างหน่วยงานทั้งองค์การ บริหารส่วนตำบล	2.1 จำนวน หน่วยงานที่มี การจัดระบบ ฐานข้อมูล บุคลากร	โครงการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศใน การบริหารทรัพยากร บุคคล	ทุกส่วน ราชการ	☞ รายละเอียด โครงการ ☞ คำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงาน ☞ แผนการพัฒนา ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศในการ บริหารทรัพยากร บุคคล
		2.3 ระดับการ จัดตั้งศูนย์ข้อมูล บุคลากร			

รายการแผนงาน / โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
<b>มิติที่ 3</b> ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	3. กำหนดมาตรการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ หน่วยงานและการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล	3.1 องค์กร บริหารส่วน ตำบลมี มาตรการในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ แผนพัฒนา บุคลากร	จัดประชุมสัมมนาจัดทำ มาตรการในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ แผนพัฒนาบุคลากรใน ทุกระดับ	ทุกส่วน ราชการ	<input type="checkbox"/> คู่มือการปฏิบัติ ตามขั้นตอนและ หลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กถ. ก.อบต. กำหนด <input type="checkbox"/> เอกสารเผยแพร่ ผ่าน Web site <input type="checkbox"/> คู่มือการปฏิบัติ ตามขั้นตอนและ หลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กถ. ก.อบต. กำหนด <input type="checkbox"/> เอกสารเผยแพร่ ผ่าน Web site <input type="checkbox"/> รายละเอียด โครงการ <input type="checkbox"/> รายงานสรุปผล การดำเนินงาน
		3.2 จำนวน หน่วยงานที่มี มาตรการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ แผนการพัฒนา รายบุคคล			
<b>มิติที่ 4</b> ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	4. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน	4.1 จำนวน หน่วยงานที่ ได้รับการพัฒนา ด้านจริยธรรม	การเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมให้กับ บุคลากรขององค์กร บริหารส่วนตำบล	ทุกส่วน ราชการ	<input type="checkbox"/> รายละเอียด โครงการ <input type="checkbox"/> คำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงาน <input type="checkbox"/> รายงานการ ประชุม <input type="checkbox"/> รายงานสรุปผลการ ดำเนินงาน <input type="checkbox"/> บันทึกนำเสนอ ผู้บริหาร อบต.

รายการแผนงาน / โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	5. สร้างและเพิ่มสิ่งจูงใจใน การพัฒนาเพื่อเพิ่มผลการ ประเมินและการพัฒนา รายบุคคล	5.1 ระดับ ความสำเร็จของ การถ่ายทอด ตัวชี้วัดและ เป้าหมายระดับ องค์กรสู่ระดับ บุคคล	แผนงานการดำเนินการ จัดระบบการถ่ายทอด ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ของระดับองค์กรสู่ระดับ บุคคล	ทุกส่วน ราชการ	☞ คำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงาน ☞ แผนนโยบายและ กลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล ☞ แผนปฏิบัติการ ☞ แผนพัฒนาขีด สมรรถนะ ☞ รายงานผลการ ดำเนินการตามตัวชี้วัด
		5.2 จำนวน หน่วยงานที่มี การสร้างและ เพิ่ม สิ่งจูงใจในการ ทำงานของ บุคลากร			

