



แผนนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร  
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก  
อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

# สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| คำนำ.....   | ๑    |
| บทที่ ๑ บททั่วไป.....   | ๒    |
| - วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ของ ๓<br>องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก .....                            |      |
| บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ<br>ด้านการบริการทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard).....       | ๔    |
| - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์.....   |      |
| - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล.....   |      |
| - มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลการบริหารทรัพยากรบุคคล.....  |      |
| - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....   |      |
| - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....   |      |
| บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....  | ๗    |
| - แต่งตั้งคณะทำงาน.....   |      |
| - ประชุมคณะทำงาน.....   |      |
| - กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....   |      |
| - การดำเนินงานตามขั้นตอน.....   |      |
| • วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล.....  |      |
| • วิเคราะห์ SWOT .....  |      |
| สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์.....   | ๒๓   |
| แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล.....   | ๒๖   |
| - แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล   |      |
| - รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์   |      |
| - ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและแผนงาน/โครงการ.....  |      |
| ภาคผนวก   |      |
| - ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก |      |

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM  
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

# บทที่ ๑

## บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

### ● วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

### ● พันธกิจ

- พัฒนาตำบลแม่พริกให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
- บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
- ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

### ● ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๘ เป้าประสงค์ และ ๑๔ กลยุทธ์ดังนี้  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การยกระดับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกให้มีสมรรถนะสูง

| เป้าประสงค์  | กลยุทธ์  |
|--|--|
| ๑. ระบบบริหารราชการของ อบต. เกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | ๑.๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ                        |
|  | ๑.๒ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ อบต. อย่างเป็นระบบ                                  |
|  | ๑.๓ นำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร  |
| ๒. บุคลากร อบต. มีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน          | ๒.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร อบต. ให้มีขีดความสามารถสนองต่ออยู่ยุทธศาสตร์ จังหวัด           |
|  | ๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.                            |
| ๓. อบต. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน                        | ๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อบต. สำหรับใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบต. |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาตำบล

| เป้าประสงค์  | กลยุทธ์   |
|--|---|
| ๑. อบต. มีการบริหารจัดการที่ดีและมีการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน          | ๑.๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการของ อบต. ตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี     |
|  | ๑.๒ พัฒนาศักยภาพของ อบต. ให้สามารถสนองตอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ                 |
|  | ๑.๓ ศึกษา วิจัย และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนา อบต.                                 |
| ๒. อบต. มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลังให้สามารถพึ่งพาตนเอง | ๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  |
| ๓. บุคลากรของ อบต. มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน  | ๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ อบต. ให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

| เป้าประสงค์  | กลยุทธ์   |
|--|---|
| ๑. อบต. สามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาตำบลแม่พริก | ๑.๑ สร้างกลไกให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต. |
|  | ๑.๒ เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรอบต. และการสร้างและใช้ภาคีเครือข่าย                          |
| ๒. อบต. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน                                    | ๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกถึงผลงานที่โดดเด่นของ อบต.   |

## บทที่ ๒

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**☐ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) ๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกรบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

☐ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

☐ มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ



## บทที่ ๓

ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก  
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ ๓๐๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วยดังนี้

- |  |                  |
|--|------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลแม่พริก                | ประธานกรรมการ    |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก              | กรรมการ          |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | กรรมการ          |
| ๔. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก           | กรรมการ/และเลขาฯ |

### คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

### ๒. ประชุมคณะทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุม คณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่างๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางการต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

#### ๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงจึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่พริก เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของกำบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่พริก ในภายภาคหน้าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakeholder)ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปีข้างหน้าคืออะไร

##### ๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากรหรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

๒. มีประมวลคำถามคำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่พริกไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา

๓. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย

๔. การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม

๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน

๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี

๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ

๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน

๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง

๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น

๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ในทุกด้านทุกกิจกรรม

๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง

๑๕. กระจายงานมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนงานตนเอง

๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน

๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

## ๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข

เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการอื่น

ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ

สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นๆ ในสำนักงาน

๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้

๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร(Retention)โดยมีสิ่งจูงใจ เช่นการกำหนดCareer Pathการจัดสวัสดิการต่างๆ

๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๖. จัดทำทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ
๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

#### ๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย ให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

#### ๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

##### ● องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลแม่พริก
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

● ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรที่อยู่และยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๓. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๔. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมเพื่อให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้“จิวแต่แจ้ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์

๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน
๕. มีอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๑. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๓. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวัง) แล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๐. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๑. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๒. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๔. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๕. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๖. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม
๑๗. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๑๘. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๑๙. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมินเพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๐. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๑. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงานและบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผล
๒๒. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๓. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๔. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                   | แรงต้าน/อุปสรรค  |
|---|--|
| ๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน | ๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล                 |
| ๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่       | ๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า      |
| ๓. นโยบายรัฐบาล                         | ๓. โครงสร้างการบริหารงานของ อบต.                         |
|   | ๔. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง |

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                      | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|--|---|
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน | ๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)  |
|  | ๒. ระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   |
|---|---|
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน                        | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร            |
| ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง   |
| ๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)          | ๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า |
| ๔. การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะในการทำงาน         | ๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง       |



ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  | แรงต้าน/อุปสรรค  |
|--|--|
| ๑.ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑.ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจาก พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕                         |
| ๒.บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง  | ๒.มีภารกิจเพิ่มขึ้นมาจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                    |
|  | ๓.บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน(ย้าย)ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า |
|  | ๔.อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย  |

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                              | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  |
|--|--|
| ๑.ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑.จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน ITของบุคลากร                             |
| ๒.ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ             | ๒.ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง |
| ๓.รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก    | ๓.จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต.   |
|  | ๔.การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล                              |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   |
|--|---|
| ๑.พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง            | ๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT   |
| ๒.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒.ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |   |
|---|---|
| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน   | แรงต้าน/อุปสรรค   |
| ๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่างๆ   | ๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรมเพื่อพัฒนา Competency ของตน       |
| ๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล อย่างสม่ำเสมอ   | ๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ  |
|   | ๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  |
|--|--|
| ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่                                |
| ๒. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร                         | ๒. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน |

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

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

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  |
|---|--|
| ๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ                                  | ๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น   |
| ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต                                | ๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม |
| ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ   |  |
| ๔. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ |  |

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

ประเด็นยุทธศาสตร์๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                             | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|---|---|
| ๑. นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | ๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร                                 |
| ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน  | ๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม   |
|   | ๓. ทักษะคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                 |
|--|---|
| ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ                           | ๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน          |
| ๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม            | ๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น |
| ๓. จัดส่งอบรมในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและกำกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง |   |

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

ประเด็นยุทธศาสตร์๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  | แรงต้าน/อุปสรรค  |
|--|--|
| ๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ   | ๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง                                      |
| ๒. มีโครงการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ | ๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ |
| ๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ                       | ๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร              |
| ๔. มีการประกาศนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสของ อบต.                   | ๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน                   |
|  | ๕. คำนิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา                              |
|  | ๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ            |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม   |
|---|---|
| ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลใน<br>การทำงาน                          | ๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม<br>จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความ<br>หลากหลายยิ่งขึ้น |
| ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริม<br>คุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม | ๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ<br>และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม                       |
| ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของ<br>บุคลากร                                |   |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   |
|--|---|
| ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ<br>บริหารงานบุคคล                     | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการใน<br>การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส |
| ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร<br>องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก   | ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน<br>จริยธรรมของ อบต.                           |
| ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ<br>และปฏิบัติตามนโยบายของ อบต. | ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตาม<br>ค่านิยมของ อบต.                      |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะ  
ประจำตำแหน่ง

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน   | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|---|---|
| ๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนว<br>ใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้                          | ๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core<br>Competency) ของ อบต. และสมรรถนะประจำ<br>ตำแหน่ง (Function Competency) ตามการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้<br>ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ<br>แนวใหม่ | ๒. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่นการ<br>ประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>เป็นต้น                      |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                   |
|---|---|
| ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ<br>อบต. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้อง<br>กับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่โดย<br>เปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำ | ๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  |
|---|--|
| ๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน                 | ๒. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่                                |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|--|---|
| ๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑. ขาดแนวทางในการพัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| ๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน   | ๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่       |
|  | ๓. บุคลากรขาดความสนใจ                                   |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  |
|---|--|
| ๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้      | ๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ |
| ๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่ |  |
| ๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้                              |  |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด                                     |
|--|---|
| ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้   | ๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้ |
| ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม                           | ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม         |
| ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | ๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้    |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

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

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

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



## สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

| ประเด็นยุทธศาสตร์   | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ  | เป้าประสงค์  |
|---|---|--|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑<br>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ  | ๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน<br>๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน<br>๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ   | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน<br>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน<br>๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน<br>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒<br>การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ                                | ๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน<br>๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด<br>๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่<br>๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงาน ของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่   | ๑. สร้างและปรับกระบวนการ ทักษะ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ<br>๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิด ของบุคลากร      |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓<br>การพัฒนากระบวน<br>ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล     | ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ<br>๓. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร<br>๔. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง<br>๕. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต | ๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรของ อบต. อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔<br>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับ | ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๒. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร  | ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์ อย่างเป็น ระบบ และต่อเนื่อง   |

| ประเด็นยุทธศาสตร์   | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ  | เป้าประสงค์  |
|---|---|--|
| <p>บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน</p>  | <p>๓. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๔. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>  |  |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>  | <p>๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. สำนวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด</p> | <p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา ระบบสร้างแรง จูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p> | <p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p>   | <p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>  |

| ประเด็นยุทธศาสตร์   | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ  | เป้าประสงค์  |
|---|---|--|
|   | <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>  |  |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>                               | <p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร</p> | <p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก</p>                     |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> | <p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>   | <p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. มีการปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</p> <p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>                                  | <p>๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้</p> <p>๒. มีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>   | <p>๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๒. องค์ความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>  |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</p> <p>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>  | <p>๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</p>   | <p>๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>  |

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

## แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

| วิสัยทัศน์  | ประเด็นยุทธศาสตร์   |
|---|---|
| มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”   | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ   |
|   | ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ  |
|   | ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  |
| <p style="text-align: center;"><b>พันธกิจ</b></p> ๑. พัฒนา อบต.ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง   | ๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| ๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย   | ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร   |
|   | ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน  |
|   | ๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร  |
| ๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อบต. ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  | ๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง  |
|   | ๙. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้   |
| ๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพ  | ๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  |
| ๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของ อบต. ให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  |   |
| ๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพ  |   |
| ๗. ส่งเสริมให้ อบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว |   |
| ๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้  |   |

## รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

| รายการแผนงาน/โครงการ                         |  |  |  |                                |  |
|--|--|--|--|--------------------------------|--|
| มิติ   | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด  | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ                   | การติดตามผล  |
| มิติที่ ๑ ความ<br>สอดคล้องเชิง<br>ยุทธศาสตร์ | ๑. การปรับปรุงโครงสร้างและ<br>อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ<br>ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน                                       | ระดับความสำเร็จในการ<br>ปรับปรุงโครงสร้างและ<br>อัตรากำลัง   | ๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง<br>และอัตรากำลัง ๑๒ ต.<br>๒. โครงการกำรวิเคราะห์สภาพ<br>กำลังคนและจัดทำคุณลักษณะ<br>งานเฉพาะตำแหน่ง   | งานกรรเจ้ำหน้าท่<br>สำนักรปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตาม<br>ผลในระดับต้งๆ   |
|  | ๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทง<br>ความก้าวหน้าให้ชัดเจน<br>(Career Path)   | ระดับความสำเร็จในการจัดท้<br>แผนสร้างเส้นทงความก้าวหน้า<br>(Career Path)   | ๑. แผนงานกรสร้างเส้นทง<br>ความก้าวหน้า (Career Path)   | งานกรรเจ้ำหน้าท่<br>สำนักรปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตาม<br>ผลในระดับต้งๆ   |
|  | ๓. จัดทำรายละเอียดของ<br>สมรรถนะหลักและสมรรถนะ<br>ประจำตำแหน่งที่สอดคล้อง<br>กับกรบริหารทรัพยากร<br>บุคคลภครฐแนวใหม่ | ระดับความสำเร็จในการจัดท้<br>สมรรถนะหลักและสมรรถนะ<br>ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ<br>กรบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ภครฐแนวใหม่ | ๑. โครงการจัดท้สมรรถนะหลัก<br>และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่<br>สอดคล้องกับกรบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลภครฐแนวใหม่   | งานกรรเจ้ำหน้าท่<br>สำนักรปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตาม<br>ความก้าวหน้าของกร<br>ด้เนินกร<br>๒. การประเมินผลการ<br>จัดท้สมรรถนะ |
|  | ๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์<br>กรพัฒนาทรัพยากรบุคคล   | ระดับของความสำเร็จในการ<br>ปรับปรุงแผนกรพัฒนา<br>ทรัพยากรบุคคล   | ๑. แผนงานปรับปรุงแผนกร<br>พัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑๒ ต.<br>๒. แผนงานกรท้ความต้งกร<br>ในการฝึกรบรรม<br>๓. แผนงานกรส่งเสริมให้<br>ความรู้และทักษะจากรบรรม<br>ม้ใช้ในการปฏิบัติงน<br>๔. แผนงานกรประเมิน<br>ประสิทธิผลการศึกรบรรมของ<br>บุคคลกร | งานกรรเจ้ำหน้าท่<br>สำนักรปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตาม<br>ความก้าวหน้าของกร<br>ด้เนินกร                                       |

| รายการแผนงาน/โครงการ   |   |   |  |                            |   |
|--|---|---|--|----------------------------|---|
| มติ  | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ               | การติดตามผล   |
|  | ๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน | ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่                              | ๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการ<br>๒. การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา                 |
|  | ๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                             | มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการอย่างน้อย ๑ โครงการ                               | ๑. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด | ๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม  |
|  | ๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                       | ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ   | ๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม  | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด | ๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม<br>๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม                           |
| มติที่ ๒<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการ<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน  | ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร   | ๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก                                     | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง<br>๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ        |
|  | ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล              | ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล              | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล<br>๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ |

| รายการแผนงาน/โครงการ   |   |   |   |                            |   |
|--|---|---|---|----------------------------|---|
| มิติ   | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ               | การติดตามผล   |
|  |   |   | ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่เป็นเร่งด่วน การจัดทำแผ่นพับการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ |                            |   |
|  |   |   | ๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก   |                            |   |
|  | ๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร  | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด |   |
| มิติที่ ๓<br>ประสิทธิผล<br>ของการ<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล | ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน   | ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง  | ๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง<br>๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก  | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินการ<br>๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล |



| รายการแผนงาน/โครงการ |   |   |  |                             |  |
|----------------------|---|---|--|-----------------------------|--|
| มิติ                 | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ                | การติดตามผล  |
|                      | ๒. การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ | ระดับความสำเร็จในการสร้าง และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ค่านิยม และวัฒนธรรมในการ ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการ ทำงานของบุคลากรให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ | งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด | ๑. การจัดโครงการ ฝึกอบรมให้แก่บุคลากร<br>๒. การส่งบุคลากรไป อบรมกับหน่วยงานอื่นๆ<br>๓. การประชุมเพื่อติดตาม ผล                 |
|                      | ๓. การพัฒนาความรู้และทักษะ ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง   | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT  | ๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร   | งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล โครงการฝึกอบรม<br>๒. การทดสอบสมรรถนะ ของบุคลากรหลังจากเสร็จ สิ้นการฝึกอบรม                                     |
|                      | ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง  | ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนา  | ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์   | งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล ผู้บริหารที่ได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์<br>๒. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินโครงการ |
|                      | ๕. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง เช่น Talent Management   | ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะ สูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้   | ๑. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษา อบรมในหลักสูตรต่างๆ  | งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล โครงการ<br>๒. การประเมินผล กลุ่มเป้าหมาย   |

| รายการแผนงาน/โครงการ  |  |  |   |                            |   |
|---|--|--|---|----------------------------|---|
| มิติ  | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด  | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ               | การติดตามผล   |
|   | ๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้   | ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้                                     | ๑.แผนการจัดการความรู้   | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด | ๑.การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ                                     |
|   | ๘. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม                             | จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม   | ๑.แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร  |                            | ๑.การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง                                  |
|   | ๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย   | ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้  | ๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้   | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด | ๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้  |
| <b>มิติที่ ๔</b><br><b>ความพร้อม</b><br><b>รับผิด้าน</b><br><b>การบริหาร</b><br><b>ทรัพยากร</b><br><b>บุคคล</b> | ๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน                                | ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส     | ๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล<br>๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/แจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน ในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตฯ | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด | ๑.การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล<br>๒.การประเมินผลโครงการ |
|   | ๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | ๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก  | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด | ๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก         |

| รายการแผนงาน/โครงการ  |   |   |   |                                |  |
|---|---|---|---|--------------------------------|--|
| มิติ  | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ                   | การติดตามผล  |
|   | ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก                        | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก            | ๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล<br>โครงการส่งเสริมและ<br>ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร<br>เข้าใจและปฏิบัติตาม<br>นโยบายขององค์การ<br>บริหารส่วนตำบลแม่พริก |
| มิติที่ ๕<br>คุณภาพชีวิต<br>และความ<br>สมดุล<br>ระหว่างชีวิต<br>กับการ<br>ทำงาน | ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากร<br>องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก         | ๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการ<br>บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล<br>แม่พริก                               | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินผลและ<br>พัฒนาแผนสวัสดิการ<br>องค์การบริหารส่วนตำบล<br>แม่พริก  |
|   | ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                                    | ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | ๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                   | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล<br>โครงการส่งเสริมสนับสนุน<br>ให้นำหลักปรัชญา<br>เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ<br>ทำงานและดำรงชีวิต                      |
|   | ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  | ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร                | ๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล<br>โครงการพัฒนาคุณภาพ<br>ชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน<br>การทำงานของบุคลากร   |

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

| มิติที่                                 | ประเด็นยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด   |  |
|---|--|---|---|--|
| ๑. ความสอดคล้องยุทธศาสตร์               | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ  | ๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน                                  | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง  |  |
|   |  | ๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน  | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า  |  |
|   | ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง | ๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |  |
|   |  |   | ๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.แม่พริก  | ๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.แม่พริก          |
|   |  |   | ๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน                          | ๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ |
|   | ๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  | ๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  | ๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ                                |  |
|   |  |   | ๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  | ๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ                                  |
| ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ  | ๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน   | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร   |  |

| มิติที่                                 | ประเด็นยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด   |
|---|--|---|---|
|   | ๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  | ๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ  | ๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน   | ๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง  |
|   | ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ   | ๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ    |
|   | ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง  | ๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT   |
|   | ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน | ๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง   | ๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา   |
|   | ๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้  | ๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management   | ๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯสามารถรักษาไว้ได้   |
|   | ๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้   | ๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้  | ๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้   |
|   |  | ๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม   | ๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม  |

| มิติที่   | ประเด็นยุทธศาสตร์   | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด   |
|---|---|--|---|
|   |   | ๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย  | ๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้   |
| ๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล       | ๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | ๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน  | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส              |
|   |   | ๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก  | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก          |
|   |   | ๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก                            | ๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก             |
| ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ   | ๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก             |
|   |   | ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                                    | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |
|   |   | ๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  | ๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน                          |



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก  
เรื่อง แผนนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตาม แผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งบุคลากรของ หน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้ สร้างสรรค์งานด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายรวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนการพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัย การจัดการ ทรัพยากรบุคคลที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงกำหนดแผนนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ) 

(นายมานัส ลัทธสิทธิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก