



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อไร่

อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอีกมิติหนึ่ง ที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บททั่วไป	
• วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน	๑
• ยุทธศาสตร์การพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน	๒
• จุดยืนทางยุทธศาสตร์ และความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม	๕
• ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม	๖
บทที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	
• มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๗
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
• กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ	๑๐
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
• ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๑
• แผนงาน/โครงการ ที่รองรับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๑

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

บทที่ ๑ บททั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบมีความเป็นอิสระ ซึ่งในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายที่จะดำเนินงานในการบริหารด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยถ่ายโอนภารกิจในการให้บริการสาธารณะที่จำเป็นและรายได้ที่รัฐจัดเก็บให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น การดำเนินการบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุก ๆ ด้าน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน การวางแผนในการดำเนินการบริหารจึงเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้การบริหารเป็นรูปแบบและมีทิศทาง การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สมดุลและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนสามารถดำเนินการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาได้ถูกต้อง อันเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและทำให้บรรลุตามความมุ่งหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน จึงดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน โดยคำนึงถึงนโยบายผู้บริหารท้องถิ่นความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัด อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาบุคลากร เน้นคุณธรรม จริยธรรม การบริการเป็นเลิศ ส่งเสริมนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน
๒. เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการจัดเตรียมกำลังคนให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนครบถ้วนในปัจจุบันและอนาคต
๓. เพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางแผนปฏิบัติราชการ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. เพื่อใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการประสานความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

■ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ได้กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมการพัฒนาทุกด้าน และมีความเป็นไปได้ในการบรรลุถึงและสอดคล้องกับแนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศ จังหวัด และอำเภอ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสามารถพึ่งตนเองได้ บริหารการจัดการท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนการกระจายอำนาจ สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเสมอภาค และโปร่งใส มุ่งเน้นการบริการประชาชนให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและองค์กรต่างๆ สามารถเป็นที่พึงของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต สร้างเศรษฐกิจมั่นคง
ส่งเสริมการศึกษา นำพาเศรษฐกิจพอเพียง”

■ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- * ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- * ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- * ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- * ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- * ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
- * ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

■ เป้าประสงค์

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนา ศิลปวัฒนธรรม อันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์ การจัดสวัสดิการสังคม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๕. ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บรรเทาสาธารณภัย ที่อาจจะเกิดขึ้นในพื้นที่และการป้องกันระงับโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและการกีฬา
๗. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ดีของชุมชน
๘. สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ในการบริหารและการปกครอง

ตัวชี้วัด

๑. ระบบคมนาคมขนส่งมีความสะดวก
๒. ระบบสาธารณูปโภค ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. ชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ประชาชนได้รับการส่งเสริมด้านอาชีพและมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพ
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สุขภาพร่างกายแข็งแรงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. พัฒนาด้านการศึกษาแก่ประชาชนทุกระดับ
๗. ร่วมอนุรักษ์และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๘. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ของเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
๙. เป็นเมืองน่าอยู่ควบคู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีประสิทธิภาพ
๑๐. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่มีระบบบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ
๑๑. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ประชาชนมีน้ำประปาสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภคที่เพียงพอ
๓. ร้อยละของจำนวนไฟฟ้าสาธารณะที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๔. ร้อยละของประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง
๕. ร้อยละของสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนระดับก่อนปฐมวัย
๖. จำนวนร้อยละของประชาชนที่ได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ
๗. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการสงเคราะห์ คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของ อปท.ได้รับการพัฒนาความรู้
๙. ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดการขยะชุมชน
๑๐. ร้อยละของจำนวนภาชนะรองรับขยะมูลฝอยที่เพียงพอต่อความต้องการ
๑๑. หน่วยงานมีความโปร่งใสในการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
๑๒. ประชาชนที่ได้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการ
๑๓. จำนวนโครงการตามนโยบายของรัฐบาลและจังหวัดที่สามารถปฏิบัติได้

กลยุทธ์

- ✳ **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**
 - บุกเบิก ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และท่าเทียบเรือ
 - พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
 - ขยายเขต ติดตั้ง ปรับปรุงบำรุงรักษา ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ
 - พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร
 - การวางผังเมืองและสนับสนุนการจัดทำผังเมือง
- ✳ **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว**
 - พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
 - พัฒนา ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยว
- ✳ **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม**
 - ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
 - เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน
 - ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ✳ **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ**
 - สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - เฝ้าระวังและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - บำบัดและการจัดการขยะ
- ✳ **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม**
 - ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ
 - ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
 - ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ✳ **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร**
 - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - พัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงาน
 - พัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - สนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ถือว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เนื่องจากมีศักยภาพในการบริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ผู้บริหารได้ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารราชการ ๕ ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าและมีปัจจัยเกื้อหนุนต่อการพัฒนาตำบลบ่อน้ำร้อน ดังนี้

ด้านทำเลที่ตั้ง

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลคลองลู
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลนาเกลือ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	แม่น้ำตรัง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลบางสัก

ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลและนอกเขต อาชีพเกษตรกรรม การทำสวนยางพารา ผลไม้ยืนต้น พืชผัก ทำนา เลี้ยงสัตว์ อาชีพค้าขายและอาชีพรับราชการตามลำดับ

ด้านสังคม

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลาม โดยมีสถาบันและองค์กรทางศาสนา ทั้งศาสนาพุทธและอิสลาม

ด้านการบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน มีถนนสายหลัก (ลาดยาง) จำนวน ๑ สาย คือ ทางหลวงหมายเลข ตง ๔๐๐๘ นาเมืองเพชร – บางสัก, ถนนสายรอง จำนวน ๕ สาย คือ ถนนสายนาบ่อ, ถนนสายท่าปาบ, ถนนสายท่าแพขนานยนต์ – ท่าส้ม, ถนนสายทุ่งเจริญและถนนสายเคี่ยมงาม การคมนาคมติดต่อระหว่างตำบล อำเภอและจังหวัด รวมถึงการคมนาคมภายในตำบลมีการบริการรถรับจ้าง ได้แก่ รถจักรยานยนต์รับจ้าง

การโทรคมนาคม

บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ดูแลรับผิดชอบให้บริการแก่ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

การไฟฟ้า

การไฟฟ้าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีไฟฟ้าเข้าถึงหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีไฟฟ้าใช้แล้วทุกครัวเรือน ซึ่งในขณะนี้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับผิดชอบโครงการกระแสไฟฟ้าระบบโซลาร์เซลล์ร่วมกับคณะกรรมการไฟฟ้าท้องถิ่น เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าใช้ภายในครัวเรือนของตนเอง ซึ่งเป็นครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในเขตของอุทยานแห่งชาติหาดเจ้าไหม (บ่อน้ำร้อนควนแดง)

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน ในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนาเป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันใหม่ในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

บทที่ ๒

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กล่าวคือ ส่วนราชการท้องถิ่นจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ

การบริหารนโยบาย เป็นบทบาทของสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภาครัฐ มีการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

❖ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)**

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◇ **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามามีใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามียุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ก็น้อยเพียงใด หากยังไม่มีผลการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

การบริหารยุทธศาสตร์ ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

การปฏิบัติการ ส่วนราชการจะสามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีจุดมุ่งเน้นและทิศทางที่ชัดเจน ตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายจะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ

๑) การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อทราบ จุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๒) การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง มาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนนโยบายของผู้บริหาร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

๓) การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผล คือ การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชน และผู้รับบริการด้วย

๔) การติดตามและการรายงาน

เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการมั่นใจว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ หรือหากมี ปัญหา/อุปสรรคใด ก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันเหตุการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน สามารถกระทำได้เป็นระยะๆ เช่น ทุกเดือน, ทุก ๓ เดือน, ทุก ๖ เดือน เป็นต้น เมื่อครบ ๑ ปี จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จ การดำเนินงานในภาพรวมของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบุคคล ตลอดจนรวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานต่อผู้บริหาร

การติดตามประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จะครบถ้วนสมบูรณ์ได้ ต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญอีกประการ คือ หลักฐาน ข้อเท็จจริง ของการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ ประกอบการติดตามประเมินผล

ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการในการเรียนรู้ จากบทเรียนต่างๆ (Lessons Learnt) ว่ามีวิธีการ กระบวนการดำเนินงานอย่างไร ควรแก้ไขป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไร จึงทำให้ประสบความสำเร็จ หรือมีแบบอย่างความสำเร็จที่ดี (Best Practice) ไดบ้างที่นำมาปรับใช้ได้

บทที่ ๓

ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

การจัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน มีการส่งเสริมการพัฒนาขีดสมรรถนะของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้รองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และระบบราชการ ๔.๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ระบบราชการ ๔.๐ และการแบ่งกลุ่มภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การที่ส่วนราชการ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็งของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนประสบความสำเร็จ ดังนี้

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปีข้างหน้า

๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การจัดการองค์ความรู้ (KM) การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

๒. มีประมวลคำถาม - คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา

๓. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรมประชุมชี้แจงให้บุคลากรในสังกัดเข้าใจถึงหลักระเบียบ หลักเกณฑ์ เพื่อนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างแท้จริง

๔. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน

๕. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี

๖. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ

๗. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๘. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง

๙. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมาก

ขึ้น

๑๐. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบล
ป้อนาร้อนได้ในทุกด้าน/ทุกกิจกรรม

๑๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

๑๒. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้ารับ
การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การสรรหาพนักงานจ้าง การให้โอน/รับโอน การย้าย เป็นต้น

๑๓. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๔. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ
กระบวนการตนเอง

๑๕. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน

๑๖. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ
และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ คือ เก่ง ดี สุข

เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับ มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับ

ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ

สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นๆ ในสำนักงาน

๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม
โดยบุคลากรในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการ
ปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้

๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path
การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ

๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น
สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน

๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อราชการ

๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์

๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)

๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอ
และทันสมัยโดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)

๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔ ด้านประชาชน/ผู้รับบริการ หรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

◇ ประชาชน/ผู้รับบริการ

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

◇ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน

๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่า

๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนจะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด

๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลบ่อน้ำร้อน

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน รับฟังและนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น จุดแข็งหรือสิ่งดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในหน้าที่ด้านต่างๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การติดตามประเมินผลการพัฒนาสังคม การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง การพัสดุ การจัดการศึกษาปฐมวัย การก่อสร้างโยธา รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๒. การเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่นให้แก่ประชาชน

๓. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานท้องถิ่นและเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. มีเครือข่ายการปฏิบัติงาน

๕. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน

๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๗. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆ ด้าน เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การศึกษาดูงาน

๘. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

๙. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๐. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายหน้าที่ตามที่ได้รับ

มอบหมาย

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่น

๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงาน

๓. สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร (KM)

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้

๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ

วิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๕. การสร้างองค์กรให้ “จีวแต่แจ้ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ

๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึง และการนำไปใช้ประโยชน์

๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์

๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”

๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ

๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. สิ่งที่ต้องดำเนินการ/สนับสนุนในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน

๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน

๕. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต

๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า

๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง โอน (ย้าย) การฝึกอบรม

๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๑. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เงินโบนัส
๑๓. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (Competency) อย่างชัดเจน และเพียงพอ
๑๔. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การนำข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ ๒ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล มาพิจารณาร่วมกับทิศทางนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของหน่วยงาน แล้วกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งที่คาดหวัง รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ประสบความสำเร็จและได้กำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้
๑๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๓. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

๑๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๙. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ

๒๐. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒๑. สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒๒. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ

๒๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ

๒๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๒๕. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

๒๖. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล

๒๗. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

๒๘. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม

๒๙. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

จากการวิเคราะห์ความสำคัญของประเด็นทิศทางการความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความสำคัญมากที่สุด ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ดังนี้

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน

๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

๗. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

การวิเคราะห์แรงเสริม/แรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ ของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ : การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๓. นโยบายจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๒. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน	๑. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ : การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลัง ๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า ๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่

	๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. สร้างและปรับกระบวนการความคิด วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการความคิด วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ ๒. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. มีฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการ ศึกษาดูงานต่าง ๆ ๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ	๑. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อย น่าสนใจ ๒. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร อย่างเป็นรูปธรรม
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็น และต้องการในการเป็นผู้บริหาร	๑. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มี คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๒. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรม ว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๓. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. รัฐบาลให้การส่งเสริมโดยกำหนดให้เป็นนโยบาย ของรัฐบาล ๒. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญต้องการที่ แท้จริง	๑. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่อง ไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับ ข้าราชการ ๒. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ ๓. ขาดงบประมาณ ๔. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของ ข้าราชการ เนื่องจากไม่มีการสำรวจความต้องการ

--	--

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ	๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น ๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๓. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ตัวแทนท้องถิ่นจังหวัด เป็นต้น
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุน ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน	๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร ๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง	๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่ ๑๐๐. สามารถรักษาไว้ได้ ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ ๒. มีโครงการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ ๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิม ๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ ๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร ๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน ๕. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้ ๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังไม่สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของและสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง	๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๑. ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการส่งบุคลากรกรเข้ารับการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่ ๓. บุคลากรขาดความสนใจ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจายอยู่ตาม สำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่	
๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึง องค์ความรู้	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
๒. องค์ความรู้ที่กระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับ บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ ๒. อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ระดับผู้บริหาร เป็นส่วนใหญ่ ๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง ภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้ แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะ ผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ ๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัด
ผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง
การวิเคราะห์หาปัจจัยที่จะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้
ในขั้นตอนที่ ๓ บรรลุผล กล่าวคือ ต้องระบุได้ว่า งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องทำอะไร ด้วยกลวิธีใด
จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยเรียกสิ่งที่กำหนดเพื่อให้เกิดการดำเนินการบรรลุผล
นี้ว่า “เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์” (Strategic Objectives)

การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง
การกำหนด ระบุ สิ่งบ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ฯ นั้น ประสบความสำเร็จแล้วมากน้อยเพียงไร

หรือมีวิธีการ วัด/ประเมินผลอย่างไร ในทางปฏิบัติเมื่อกำหนดตัวชี้วัดแล้ว จะต้องกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) และน้ำหนัก (Weight) ของตัวชี้วัดด้วย

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตาม ภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบ ที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตาม ภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการทศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากร ให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิด ของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ อย่างเพียงพอ ๓. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของ ทุกตำแหน่ง ๔. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อ สนับสนุนและส่งเสริมตามความ ต้องการด้าน IT ของบุคลากร	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล

	๕. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง	
--	---	--

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ ๗. การจัดทำฐานข้อมูลกลาง ในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป ๔. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๕. พัฒนาระบบการ วิจารณ์ การ เสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะ ของผู้บริหารยุคใหม่ ๖. มีระบบการประเมินผลผู้บริหาร ที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๗. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการ โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ	๑. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

	๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	
--	--	--

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากร

		บุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากร ในหน่วยงาน
--	--	--

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติ ที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการ เผยแพร่องค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิด โอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้ เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและ ยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการ อบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ
ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รองรับ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนบ่อน้ำร้อน ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง
ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็น
กรอบและแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร
บุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข
ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน มีโครงสร้างองค์กรที่สามารถรองรับกับภารกิจ
หลักที่เน้นด้านปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค ด้านการรักษาความสะอาด
ถนน ทางน้ำ ทางเดินที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหารด้านการส่งเสริมและ
สนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
ด้านการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการสังคมสงเคราะห์
และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการของ
ประชาชน โดยกำหนดโครงสร้างให้มีหน่วยงานที่เป็นภารกิจหลัก รวมทั้งมีการเพิ่มสายการบังคับบัญชา และมี

การกระจายอำนาจเพิ่มขึ้น โดยมีการบริหารงานแบบประสานเชื่อมโยงกัน และปรับกระบวนการทำงานให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันโดยมีความเชื่อมโยงข้อมูลในทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกัน

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกส่วนในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจ อบต.บ่อน้ำร้อนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาท และภารกิจของ อบต.บ่อน้ำร้อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.บ่อน้ำร้อน มีคุณธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจัย ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนากระบวนการในอนาคต

๔. ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม เข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้

กลยุทธ์

๑. การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้
๒. วางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
๓. ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับค่างาน และผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นธรรม โดยการประเมินผลของพนักงาน รวมทั้งปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

๑. สามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ
๒. มีแนวทางในการติดตามตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้อัตรากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง
๔. มีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ
๕. สามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ
๖. กำลังคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

กลยุทธ์

๑. การวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. วางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน
๔. ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคน
๕. พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนให้สมบูรณ์
๖. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๗. การพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง
๘. การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
๙. พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๐. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
๑๑. การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบงานบริหารผลงาน

แผนงาน/โครงการ

ที่รองรับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน
อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล							
๑) ด้านกาวางแผน อัตราากำลัง สรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง	๑.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน ๒.ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอนและจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้ เป็นปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	- เพื่อวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ - เพื่อให้ตำแหน่งว่างตาม กรอบอัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘	- ๑ เล่ม - ตำแหน่งว่าง ลดลง	- องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสม และควบคุมภาระ ค่าใช้จ่าย - มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒) ด้านการกำหนดกล ยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารบุคคล ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘	- ๑ เล่ม	- องค์กรมีแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนาทรัพยากร บุคคล	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓) ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	จัดทำคู่มือและเผยแพร่การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	- เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ต่อการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘	- ๒ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบขั้นตอนและ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๔) ด้านการสนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. จัดทำแผ่นพับการลาของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิการลาของตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘	- ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการลา ของตนเอง	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๕) ด้านระบบข้อมูลของ พนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียน ประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR ให้ เป็นปัจจุบัน	- เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านข้อมูลของ บุคลากรในหน่วยงาน - เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากร ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘	- ข้อมูลเป็น ปัจจุบัน	- อบต.บ่อน้ำร้อน สามารถทราบ ข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานได้ ตลอดเวลา - อบต.บ่อน้ำร้อน มีข้อมูล บุคลากรออนไลน์ที่เป็นปัจจุบัน	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมพลังในการรักษาความ สะอาดและดูแลรักษา สิ่งแวดล้อม สถานที่ สาธารณะ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๖๘	- ๒ ครั้ง/ปี	- องค์กรมีสุขลักษณะที่ดี บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน	ทุกส่วนราชการ
๗) ด้านการพัฒนา บุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานภายนอก	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุก ระดับมีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน - เพื่อพัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ ๙๐,๐๐๐		- ๑ เล่ม - บุคลากรได้ เข้ารับการ อบรม ๘๐%	- บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในสายอาชีพ	โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของ อบต.บ่อน้ำร้อน โดยข้าราชการทั้งหมด ๑๔ ราย เข้ารับการพัฒนาความรู้หลักสูตร e - Learning จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นครบร้อยละ ๑๐๐	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ ถึงก.ย. ๖๘	- ร้อยละ ของบุคลากร ที่เข้ารับการ ประเมิน ทักษะ (ร้อยละ๕๐)	- บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรม ของบุคลากร อบต.บ่อน้ำร้อน ๒. จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ๓. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน ส่วนท้องถิ่น) ๔. โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้างอบรม คุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โดยมีกิจกรรม ดังนี้ ๔.๑ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด	- เพื่อให้บุคลากรมีแนวทาง ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม - เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากร มี วินัย คุณธรรม จริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบ ประมวลจริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรได้ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ ถึงก.ย. ๖๘	- ๑ ฉบับ - ๑ เล่ม - มีข้อมูล เผยแพร่ใน เว็บไซต์ - ดำเนินการ ทั้ง ๕ กิจกรรม	- บุคลากรมีแนวทางในการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม - องค์กรมีแผนการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรมฯ ประจำปี - บุคลากรได้ทราบกฎหมาย การ ประมวลจริยธรรม -บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ ต่อสังคม เห็นคุณค่าของการ เสริมสร้างสังคมแห่งความดี มีคุณธรรมอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างผาสุก	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
	๔.๒ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัดและสถานที่ต่าง ๆ ในชุมชน ๔.๓ กิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ๔.๔ โครงการห้วยปิ่นโตเข้าวัด ทำบุญ ฟังธรรม ๔.๕ กิจกรรมนำปิ่นโตมารับประทาน ที่สำนักงาน						

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบาย และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

๑.๒ ดำเนินการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรังกำหนด

๒.๒ การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรังกำหนด

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ อบต.บ่อน้ำร้อน พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เป็นเครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๓.๔ วางแผนพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน มีการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๔.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big cleaning Day

๔.๓ จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรมรวมทั้งเป็นไปตามนโยบาย และกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังตลอดถึงการประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๕.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างทุกคน พร้อมทั้งให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. หรือพนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนพิจารณาโดยด่วน

๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ได้เห็นถึงความสำคัญของการมีคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากถ้าบุคลากรในองค์กร มีการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๖.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนงานการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายเอนก ปรีชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเอนก ปรีชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน้ำร้อน