บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ โทร. ๐-๓๕๖๑-๐๗๒๐

ที่ อท ๗๑๙๐๑/๑๐๒๕ **วันที่** ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย และการให้พ้นจากตำแหน่ง เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ โดยคำนึงถึงนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัด อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์และประกาศ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สมดุลและมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาได้ถูกจุด อันเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามความมุ่งหมาย เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวพัชรี ดำสุวรรณ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ.....
.....

☑ เห็นควรพิจารณาอนุมัติ
☐ ไม่เห็นควรพิจารณาอนุมัติ เนื่องจาก.....
.....

(นางศิวาพร หริ่มสืบ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรอง...

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ.....
.....
☑ เห็นควรพิจารณาอนุมัติ
☐ ไม่เห็นควรพิจารณาอนุมัติ เนื่องจาก.....
.....

(นางศิวาพร หริ่มสืบ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ.....
.....
☑ เห็นควรพิจารณาอนุมัติ
☐ ไม่เห็นควรพิจารณาอนุมัติ เนื่องจาก.....
.....

(นางสุจินดา เรืองฤทธิกูล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ.....
.....
☑ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....
.....

(นายศิวกร นิรันดร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

- สำเนา -

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ
เรื่อง แผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ ถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศิวกร นิรันดร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ร่าง/พิมพ์/ทาน
ตรวจ
หัวหน้าส่วนราชการ
รองปลัด อบต.
ปลัด อบต.

- สำเนา -

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลจึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้สอดรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็นและความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๒. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ให้มีความถูกต้อง ทันเวลา ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เหมาะสมตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด

๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๗. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายศิวกร นิรันดร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ร่าง/พิมพ์/ทาน
ตรวจ
หัวหน้าส่วนราชการ
รองปลัด อบต.
ปลัด อบต.

HR Scorecard

แผนกลยุทธ์และนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

องค์การบริหารส่วนตำบลปาหล่อ

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บทที่ ๑ บททั่วไป

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ๑
- ยุทธศาสตร์การพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ๓
- จุดยืนทางยุทธศาสตร์ และความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ๖
- ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ๖

บทที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๑๑
  - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
  - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
  - มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
  - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
  - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ๑๔

บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๕
- รายละเอียดการดำเนินงาน ๑๕
- แผนงาน/โครงการ ที่รองรับแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓๖

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เรื่อง แผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

บทที่ ๑
บททั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบมีความเป็นอิสระ ซึ่งในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายที่จะดำเนินงานในการบริหารด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยถ่ายโอนภารกิจในการให้บริการสาธารณะที่จำเป็น และรายได้ที่รัฐจัดเก็บให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น การดำเนินการบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกๆ ด้าน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน การวางแผนในการดำเนินการบริหารจึงเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้การบริหารเป็นรูปแบบและมีทิศทาง การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สมดุลและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ สามารถดำเนินการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาได้ถูกจุด อันเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและทำให้บรรลุตามความมุ่งหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรและยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ โดยคำนึงถึงนโยบายผู้บริหารท้องถิ่นความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัด อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน
บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอด และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม.๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระค่าใช้จ่าย และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคน การจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน

๒. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี

๓. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อทุกกอง/ส่วนราชการ อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึง

๔. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเองแก่บุคลการในสังกัดทุกส่วนราชการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน

๒. เพื่อให้แผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการจัดเตรียมกำลังคน ให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนครบถ้วนในปัจจุบันและอนาคต

๓. เพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางแผนปฏิบัติราชการ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. เพื่อใช้แผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการประสานความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์...

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมการพัฒนาทุกด้าน และมีความเป็นไปได้ในการบรรลุถึง และสอดคล้องกับแนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศ จังหวัด และอำเภอ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสามารถพึ่งตนเองได้ บริหารการจัดการท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนการกระจายอำนาจ สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค และโปร่งใส มุ่งเน้นการบริการประชาชนให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและองค์กรต่างๆ สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างเศรษฐกิจรุ่งเรือง มุ่งสู่เมืองธรรมาภิบาล”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึงและได้มาตรฐาน
๒. เชื่อมโยงระบบการกระจายสินค้าและบริการ และลดต้นทุนการขนส่ง
๓. ประชาชนยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต
๔. ประชาชนได้รับสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและเท่าเทียม
๕. ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
๖. ชุมชนเร่งสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ประชาชนมีจิตสำนึกในการบำรุงรักษา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า
๙. ประชาชนได้รับความสะดวกและมีความพึงพอใจสูงสุด
๑๐. การจัดทำบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์
๑๑. การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
๑๒. การพัฒนาท้องถิ่นสัมฤทธิ์ผลตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและเพียงพอ

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรงและมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ประชาชนมีงานทำมีรายได้เพิ่มขึ้น

๔. รักษาความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. องค์กรมีธรรมาภิบาลและบุคลากรมีสมรรถนะสูง

๖. สนองนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ประชาชนมีน้ำประปาสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภคที่เพียงพอ

๓. ร้อยละของจำนวนไฟฟ้าสาธารณะที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔. ร้อยละของคันดิน พนังกั้นน้ำ เขื่อนป้องกันตลิ่งที่เพิ่มขึ้น

๕. ร้อยละของประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

๖. ร้อยละของสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนระดับก่อนปฐมวัย

๗. จำนวนร้อยละของประชาชนที่ได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ

๘. สัดส่วนของประชากรเจ็บป่วยลดลง

๙. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการสงเคราะห์ คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๑๐. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของ อปท.ได้รับการพัฒนาความรู้

๑๑. จำนวนคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน ชีวิต ร่างกาย เพศ และยาเสพติดลดลง

๑๒.ประชาชน ๙๕% มีงานทำ

๑๓. จำนวนครัวเรือน ๙๐%มีรายได้พอเพียงกับรายจ่าย

๑๔. จำนวนต้นไม้ที่เพิ่มขึ้น

๑๕. ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดการขยะชุมชน

๑๖. ร้อยละของจำนวนภาชนะรองรับขยะมูลฝอยที่เพียงพอต่อความต้องการ

๑๗. หน่วยงานมีความโปร่งใสในการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๑๘. ประชาชนที่ได้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการ

๑๙. จำนวนโครงการตามนโยบายของรัฐบาลและจังหวัดที่สามารถปฏิบัติได้

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม สะพาน ท่อระบายน้ำ ประตูระบายน้ำ

๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนนคันดินกั้นน้ำ พนังกั้นน้ำ เขื่อนป้องกันตลิ่ง

๑.๔ ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒...

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๕ จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ จัดฝึกอบรม ก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์และที่พักริมทาง

๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข ป้องกัน รักษาโรค ให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดี ตลอดจนการระงับโรคติดต่อที่สำคัญ

๒.๗ ส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟู สืบทอด ขนบธรรมเนียมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ทำนุบำรุงศาสนสถาน และกิจกรรมทางศาสนา

๒.๘ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาเด็กและเยาวชนในพื้นที่ โดยให้มีความสำคัญกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในพื้นที่

๒.๙ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการกีฬาและนันทนาการทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฝึกทักษะ และส่งเสริมการบริหารจัดการตลาด

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนสินค้า OTOP หรือผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น

๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรอินทรีย์ชีวภาพ ส่งเสริมปศุสัตว์ ประมง สินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยจากสารพิษ

๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ฟื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ

๔.๒ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๔.๓ ขุดลอกคูคลอง กำจัดวัชพืช พัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่ดี

๕.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๒ การพัฒนาอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการให้ความทันสมัย สามารถรองรับการให้บริการประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๕.๓ การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๖.๑ สนับสนุนการดำเนินงานด้านป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของรัฐบาล รวมพลังทุกภาคส่วนเป็นพลังแผ่นดินในการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด

๖.๒ สนับสนุนงานภาครัฐและเอกชนในการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหรือกิจการอันเป็นสาธารณะประโยชน์

จุดยืน...

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ถือว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เนื่องจากมีศักยภาพในการบริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ผู้บริหารได้ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารราชการ ๕ ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และมีปัจจัยเกื้อหนุนต่อการพัฒนาตำบลจำปาหล่อ ดังนี้

ด้านทำเลที่ตั้ง อยู่ในเขตที่ตั้งที่เหมาะสมเป็นช่วงเชื่อมต่อระหว่าง ๓ อำเภอ คืออำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอป่าโมก และอำเภอวิเศษชัยชาญ จึงเป็นศูนย์กลางในการคมนาคมขนส่งทางรถยนต์

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ตั้งอยู่ในเขตราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา ทำให้พื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งยังมีระบบชลประทานที่ดีครอบคลุมทั้งตำบล จึงทำให้สามารถทำการเกษตรได้ผลเป็นอย่างดี ประชาชนส่วนใหญ่จึงทำนา ปลูกข้าว และทำสวน

ด้านสิ่งแวดล้อม พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี

ด้านการคมนาคม มีถนนทางหลวงแผ่นดิน ถนนลาดยาง เชื่อมต่อระหว่างตำบล อำเภอ และจังหวัดหลายสาย สามารถเดินทางและขนส่งสินค้าได้อย่างสะดวกสบาย

ด้านเศรษฐกิจโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ อยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบทางการเกษตรและอยู่ในเขตที่มีการคมนาคมการขนส่งสะดวกสบาย จึงเหมาะอย่างยิ่งในการลงทุน เห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของร้านค้า ร้านอาหาร ร้านตัดผม อู่ซ่อมรถต่างๆ

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน ในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนาเป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

จากผล...

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์...

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข

๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง

๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติมโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการ...

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๓. ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

คณะกรรมการ...

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ดังนี้

วิสัยทัศน์

" พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน"

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

๒. เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๓. สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัว ภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.

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 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

◈มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ...

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) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต...

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

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

การปฏิบัติการ ส่วนราชการจะสามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีจุดมุ่งเน้นและทิศทางที่ชัดเจน ตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายจะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

กระบวนการ...

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ

๑. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อทราบ จุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๒. การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง มาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ นโยบายของผู้บริหาร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

๓. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนเวลาที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผล คือ การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชน และผู้รับบริการด้วย

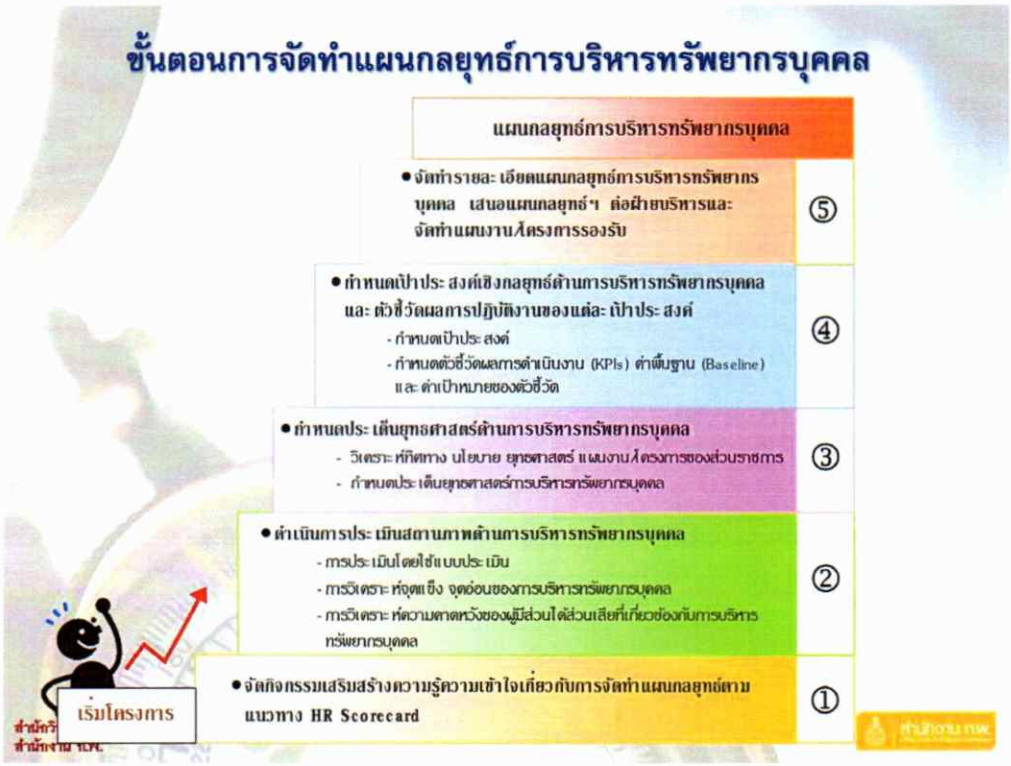
๔. การติดตามและการรายงาน

เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการมั่นใจว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ หรือหากมีปัญหา/อุปสรรคใด ก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันเหตุการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน สามารถกระทำได้เป็นระยะๆ เช่น ทุกเดือน, ทุก ๓ เดือน, ทุก ๖ เดือน เป็นต้น เมื่อครบ ๑ ปี จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จ การดำเนินงานในภาพรวมของแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนรวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานต่อผู้บริหาร

การติดตามประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะครบถ้วนสมบูรณ์ได้ ต้องคำนึงถึงสิ่งที่สำคัญอีกประการ คือ หลักฐาน ข้อเท็จจริง ของการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ ประกอบการติดตามประเมินผล

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

บทที่ ๓
ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รองรับ

รายละเอียดการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

การจัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

องค์การ...

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีการส่งเสริมการพัฒนาขีดสมรรถนะของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้รองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และระบบราชการ ๔.๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ระบบราชการ ๔.๐ และการแบ่งกลุ่มภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ แผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็งของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อประสบความสำเร็จ ดังนี้

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ – ๓ ปีข้างหน้า

๑.๑	ด้านกระบวนงาน
๑.	นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การจัดการองค์ความรู้ (KM) การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
๒.	มีประมวลคำถาม - คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
๓.	การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ประชุมชี้แจงให้บุคลากรในสังกัดเข้าใจถึงหลักระเบียบ หลักเกณฑ์ เพื่อนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างแท้จริง
๔.	ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
๕.	จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
๖.	มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
๗.	กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๘.	ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๙.	กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๐.	ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อได้ในทุกด้าน/ทุกกิจกรรม
๑๑.	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๒.	มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การสรรหาพนักงานจ้าง การให้โอน/รับโอน การย้าย เป็นต้น
๑๓.	กระบวนงานมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๔.	ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนงานตนเอง
๑๕.	ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๑๖.	มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจและบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ด้านบุคลากร...

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 และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น 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.	มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
๔.	สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
๕.	นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔	ด้านประชาชน/ผู้รับบริการ หรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร
	❖ **ประชาชน/ผู้รับบริการ**
๑.	ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ
๒.	ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
๓.	ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

๑.๔ ด้านประชาชน...

๑.๔	ด้านประชาชน/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร
	❖ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ
๑.	องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
๒.	สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
๓.	บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
๔.	สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
๕.	องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
๖.	มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลจำปาหล่อ
๗.	องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ รับฟังและนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่	
๑.	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในหน้าที่ด้านต่างๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การติดตามประเมินผล การพัฒนาสังคม การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง การพัสดุ การจัดการศึกษาปฐมวัย การก่อสร้าง โยธา รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
๒.	การเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่นให้แก่ประชาชน
๓.	มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔.	มีเครือข่ายการปฏิบัติงาน
๕.	มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน
๖.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๗.	มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆ ด้าน เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การศึกษาดูงาน
๘.	เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๙.	มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑๐.	ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

สิ่งที่มุ่งเน้น	
๑.	การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่น
๒.	เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓.	มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงาน

๓. สิ่งที่ต้องปรับปรุง...

๓. สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑.	การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร (KM)
๒.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๓.	สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔.	พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕.	การสร้างองค์กรให้ “จิ๋วแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
๖.	การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
๗.	บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘.	มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัฒน์
๙.	การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๑๐.	สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑.	สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒.	จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓.	บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. สิ่งที่ควรดำเนินการ/สนับสนุน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.	ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒.	พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓.	ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Leaning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๔.	มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
๕.	มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๖.	มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเตอร์เน็ต
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) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๔.	กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ขั้นตอนที่ ๓...

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งที่คาดหวัง รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อประสบความสำเร็จ และได้กำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์
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.	พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗.	กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘.	บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙.	พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐.	พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒๑. สร้างระบบ...

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์
๒๑.	สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒.	สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
๒๓.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๒๔.	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๕.	กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖.	สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒๗.	พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘.	การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๙.	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

จากการวิเคราะห์ความสำคัญของประเด็นทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความสำคัญมากที่สุด ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ดังนี้

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน

๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

๗. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์แรงเสริม/แรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ ของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	**แรงต้าน/อุปสรรค**
๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๓. นโยบายจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๒. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม**
๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน	๑. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน 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

๑. เพิ่มอัตรากำลัง...

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่
เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**
๑. สร้างและปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	**แรงต้าน/อุปสรรค**
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ ๒. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม**
๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน ITของบุคลากร ๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**
๑. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. มีฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔...

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	**แรงต้าน/อุปสรรค**
๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ ๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ	๑. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ ๒. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม**
๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	๑. พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๒. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๓. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน
เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**
๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕...

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	**แรงต้าน/อุปสรรค**
๑. รัฐบาลให้การส่งเสริมโดยกำหนดให้เป็นนโยบายของรัฐบาล ๒. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๑. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ ๒. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ ๓. ขาดงบประมาณ ๔. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ เนื่องจากไม่มีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม**
๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ	๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น ๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๓. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารสำนัก/กอง ตัวแทนท้องถิ่นจังหวัด เป็นต้น
เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**
๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖...

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. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสาย งานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง	๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**
๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่ อบต. สามารถรักษาไว้ได้ ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	**แรงต้าน/อุปสรรค**
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ ๒. มีโครงการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ ๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ ๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร ๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน ๕. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ

๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม...

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม
เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของกรม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	**แรงต้าน/อุปสรรค**
๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้ ๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของและสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๑. ปรับปรุง...

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง	๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**
๑. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๑. ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการส่งบุคลากรกรเข้ารับการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	**แรงต้าน/อุปสรรค**
๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่ ๓. บุคลากรขาดความสนใจ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม**
๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่ ๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้	๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**
๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐...

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	**แรงต้าน/อุปสรรค**
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ ๒. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ ๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม**
๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**
๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ ๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การวิเคราะห์หาปัจจัยที่จะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ ๓ บรรลุผล กล่าวคือ ต้องระบุได้ว่า งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องทำอะไร ด้วยกลวิธีใด จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยเรียกสิ่งที่กำหนดเพื่อให้เกิดการดำเนินการบรรลุผลนี้ว่า “เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์” (Strategic Objectives)

การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การกำหนด ระบุ สิ่งบ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ฯ นั้น ประสบความสำเร็จแล้วมากน้อยเพียงไร หรือมีวิธีการวัด/ประเมินผลอย่างไร ในทางปฏิบัติเมื่อกำหนดตัวชี้วัดแล้ว จะต้องกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) และน้ำหนัก (Weight) ของตัวชี้วัดด้วย

สรุปปัจจัยหลัก...

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑.สร้างและปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๔. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๕. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๖. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗. การจัดทำ...

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	๗. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓.จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๑. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖...

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐...

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมรองรับ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีโครงสร้างองค์กรที่สามารถรองรับกับภารกิจหลักที่เน้นด้านปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค ด้านการรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดินที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร ด้านการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยกำหนดโครงสร้างให้มีหน่วยงานที่เป็นภารกิจหลัก รวมทั้งมีการเพิ่มสายการบังคับบัญชา และมีการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้น โดยมีการบริหารงานแบบประสานเชื่อมโยงกัน และปรับกระบวนการทำงานให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน โดยมีความเชื่อมโยงข้อมูลในทุกระบบงานที่เกี่ยวข้องกัน

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

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

๒. จัดทำ...

๒. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาทและภารกิจของ อบต.จำปาหล่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.จำปาหล่อ มีคุณธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจัย ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. ด้านการ...

๔. ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม เข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้

กลยุทธ์

๑. การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้

๒. วางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๓. ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับค่างานและผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นธรรม โดยการประเมินผลของพนักงาน รวมทั้งปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

๑. สามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ

๒. มีแนวทางในการติดตามตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้อัตรากำลังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

๔. มีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ

๕. สามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ

๖. กำลังคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

กลยุทธ์

๑. การวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.

๒. วางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ

๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน

๔. ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคน

๕. พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนให้สมบูรณ์

๖. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๗. การพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง

๘. การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

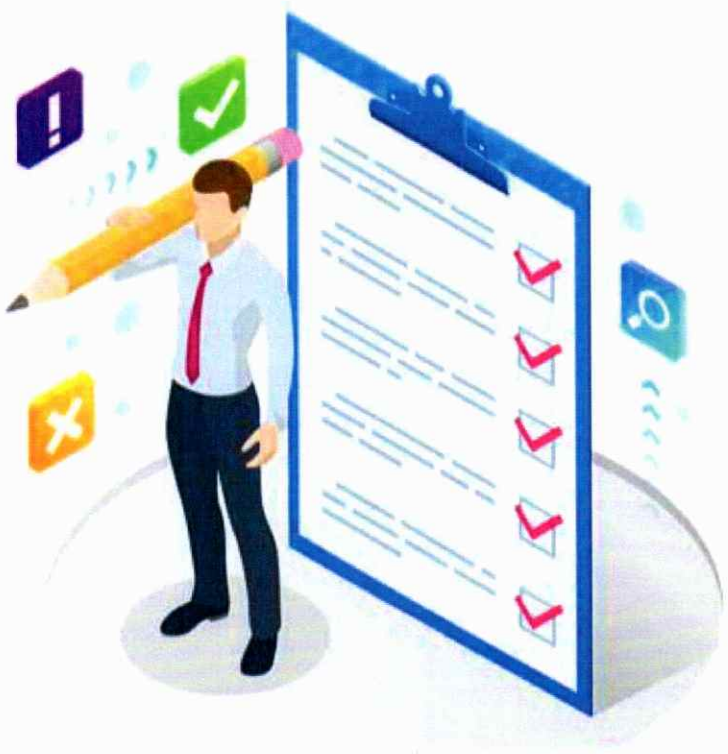
๙. พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๐. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๑๑. การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบงานบริหารผลงาน

แผนงาน/โครงการ

ที่รองรับแผนกลยุทธ์และนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์กาบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้เป็นปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	- เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙	- ตำแหน่งว่างลดลง	- หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒) ด้านการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายของการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารบุคคลทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๙	- เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙	- ๑ เล่ม	- องค์กรมีแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. เผยแพร่ระเบียบ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๒. เผยแพร่รายละเอียดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๓. เผยแพร่พจนานุกรมสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	- เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐานต่อการปฏิบัติงาน - เพื่อให้ทราบความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ตนเอง - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบระดับสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙	- ก่อนครบรอบการประเมิน	- บุคลากรได้ทราบขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน - บุคลากรทราบความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ - บุคลากรได้ทราบระดับสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์กาบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙	- ๑ เล่ม - ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๕) ด้านระบบข้อมูลของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	- เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงาน - เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙	- ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	- อบต.จำปาหล่อ สามารถทราบข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานได้ตลอดเวลา - อบต.จำปาหล่อ มีข้อมูลบุคลากรออนไลน์ที่เป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์กาบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๖) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความมั่นใจด้านความปลอดภัย และมีสุขภาวะที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙	๑.พื้นที่การทำงานมีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย ๒.มีพื้นที่สำหรับการพักผ่อนออกกำลังกาย เพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	- องค์กรมีสุขลักษณะที่ดี - บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน	ทุกส่วนราชการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์กาบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๗) ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙	- ๑ เล่ม	- บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
	๒.ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ต่าง ๆ ของหน่วยงานภายนอก	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐		- บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ๘๐%	- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์กาบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในสายอาชีพ	ดำเนินโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ประจำปี ๒๕๖๙	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)	- บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ๒. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น) ๓. ดำเนินโครงการฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อการบริหารจัดการที่ดี ด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปี ๒๕๖๙	- เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม - เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙	- ๑ ฉบับ - มีข้อมูลเผยแพร่ในเว็บไซต์ - ดำเนินโครงการตามระยะเวลาที่กำหนด	- บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม - บุคลากรได้ทราบกฎหมายการประมวลจริยธรรม - บุคลากรมีจิตสำนึกในด้านการบริหารจัดการที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์กาบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๓) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	กิจกรรมรดน้ำขอพรคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	- เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. ๖๙	- บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม	- บุคลากรได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ
เรื่อง แผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ ถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศิวกร นิรันดร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลจึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้สอดรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็นและความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๒. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ให้มีความถูกต้อง ทันเวลา ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เหมาะสมตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด

๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๗. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศิวกร นิรันดร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ