

นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา
อำเภอบ้านเหลื่อม จังหวัดนครราชสีมา

งานบริหารงานบุคคล
โทรศัพท์ ๐๔๔-๗๕๖๒๘๕
โทรสาร ๐๔๔-๗๖๕๒๘๖
WWW.CHAORAKA.GO.TH

สารบัญ

หน้า

| | |
|--|----|
| บทที่ ๑ บททั่วไป | ๑ |
| ● วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา | |
| บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล | ๓ |
| ● มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) | |
| - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ | ๓ |
| - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๓ |
| - มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๔ |
| - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๔ |
| - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา | ๕ |
| บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล | ๖ |
| ● แต่งตั้งคณะทำงาน | ๖ |
| ● ประชุมคณะทำงาน | ๖ |
| ● กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ๗ |
| ● การดำเนินงานตามขั้นตอน | ๗ |
| - วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๗ |
| - เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ | ๘ |
| * ด้านกระบวนการ | ๘ |
| * ด้านบุคลากร | ๙ |
| * ด้านทรัพยากร | ๙ |
| * ด้านลูกค้า / ผู้รับบริการ (หน่วยงาน/ประชาชน) | ๑๐ |
| - วิเคราะห์ SWOT | ๑๑ |
| - วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ | ๑๓ |
| - ปัจจัยแห่งความสำเร็จ | ๒๖ |
| - จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล | |
| - ภาคผนวก | |

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM
องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา (Vision)

“ชุมชนน่าอยู่ คนมีคุณภาพ แบบมีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการ”

พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา (Mission)

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่อย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็งในการพึ่งพาตนเอง
๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๕. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. เสริมสร้างอนามัยชุมชนให้ถูกสุขลักษณะที่ดี

● ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๘ เป้าประสงค์ และ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การยกระดับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกาให้มีสมรรถนะสูง

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในการพัฒนาตำบล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

| เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ |
|--|---|
| ๑. อบต. สามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาตำบลช่อระกา | ๑.๑ สร้างกลไกให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต. |
| | ๑.๒ เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร อบต. และสร้างและใช้ภาคีเครือข่าย |
| ๒. อบต. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน | ๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกถึงผลงานที่โดดเด่นของ อบต. |

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน
ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

| | |
|-----------|--|
| มิติที่ ๑ | ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ |
| มิติที่ ๒ | ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ ๓ | ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ ๔ | ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ ๕ | คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน |

❖ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ
บริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและ
สนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาด
และสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและ
อนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและ
มีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มา
พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีด
ความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหาร
ราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ
และผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

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

◇ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง

การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

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

บทที่ ๓

ขั้นตอนจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ดำเนินการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ

เนืองด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ที่ ๒๗๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ดังนี้

| | | |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| ๑. นายทองแดง ศรีธรรมมา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวปิยาภรณ์ ศรีเกาะ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา | กรรมการ |
| ๓. นายมนูญ ประจิดร์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นายลวง ทองสันเทียะ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวชนิดดา หาญนอก | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. นายสัญญา กองขุนทด | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. นางจิตร์รัตน์ดา ชลิ่งวิเชียร | นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | |
| ๘. นางพิลาวัลย์ ทองสาย | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/และเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

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

๑. ประชุมคณะกรรมการ

นโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ทั้งหมด ดังนั้นในการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงานระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๒.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางการต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุม บรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๒.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๒.๕ การขออนุมัตินโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

๒.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๒.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่ง คือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ - ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางการคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ในภาคหน้าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรม บุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
๒. มีประมวลคำถาม - คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษาเพราะจะทำให้ห้องปฏิบัติการบริหารส่วนตำบลช่อระกา ไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
๓. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้น ๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
๔. การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม
๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๕. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง
๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข
 - เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วน ราชการอื่น
 - ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ
 - สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน
๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้
๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ
๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่น ๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ด้านทรัพยากร

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

๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

- **องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลช่อระกา
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

- **ประชาชน**

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา
๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน
๒. การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน
๓. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
๕. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๗. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน
๘. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๙. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๑๐. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
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. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่าน
คาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน**

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน
๕. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
๑๑. การรักษาคณะในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
๑๓. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๔. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑ การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
- ๒ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๔ พัฒนาระบบให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๖ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
- ๗ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
- ๘ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๙ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๑๐ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๑๑ การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้

ลำดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- ๑๓ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
- ๑๔ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
- ๑๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
- ๑๖ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
- ๑๗ กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
- ๑๘ บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๑๙ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
- ๒๐ พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๒๑ สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
- ๒๒ สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
- ๒๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 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

ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

**การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ : การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|---|--|
| ๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน ๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ ๓. นโยบายรัฐบาล | ๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า ๓. โครงสร้างการบริหารงานของ สก. ๔. มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ ๕. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ๖. ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม |
|--|---|
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน | ๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|---|---|
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ : การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|--|--|
| <p>๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง</p> | <p>๑. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจากการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม</p> <p>๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า</p> <p>๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย</p> |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม |
|---|---|
| <p>๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน</p> <p>๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด</p> | <p>๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่</p> |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|---|--|
| <p>๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</p> | <p>๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</p> |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|--|---|
| ๑. ผู้บริหารและบุคลากรของ สส. ให้ความสำคัญ ๒. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็น เครื่องมือในการตัดสินใจ | ๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน ๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ ๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม |
|---|--|
| ๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบ เทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้าน เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของ สมรรถนะของทุกตำแหน่ง | ๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและ ส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิด ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ ครอบคลุมทุกภารกิจของ สส. ๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการ บริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ ข้อมูล |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|--|--|
| ๑. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับ การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำ เป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร
ยุคใหม่ที่มีความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|--|---|
| ๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่ หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ ๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติ ราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ | ๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อย ให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง ๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ ไม่ค่อยน่าสนใจ ๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม |
|--|---|
| ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะ ผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่ จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร | ๑. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มี คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๒. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการ ฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๓. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่ เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานเป็นผู้ประเมิน |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|--|--|
| ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อ พัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป | ๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา ๒. จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ สอนงาน |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

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

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม |
|--|---|
| ๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น ๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๓. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารสำนัก/กอง ตัวแทนท้องถิ่นจังหวัด เป็นต้น |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|---|---|
| ๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ : การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|---|---|
| <p>๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุน</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน</p> | <p>๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร</p> <p>๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม</p> <p>๓. ทักษะคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อายากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า</p> |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม |
|---|--|
| <p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> | <p>๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p> |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|---|--|
| <p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p> | <p>๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p> |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

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

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม |
|--|--|
| ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร | ๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|--|--|
| ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของกรม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำ
ตำแหน่ง

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|---|---|
| <p>๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่</p> | <p>๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สถ. และสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สธ. พ.ศ. ๒๕๔๙ – ๒๕๕๓ ไม่สอดคล้องกับ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สธ.และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตาม การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๓. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น</p> |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม |
|---|---|
| <p>๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ สธ. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการ จัดทำ</p> <p>๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร บุคคล สธ. พ.ศ. ๒๕๔๙ – ๒๕๕๓ ให้สอดคล้อง กับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วน ร่วมในการปรับปรุง</p> | <p>๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|---|---|
| <p>๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล สธ.</p> <p>๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p> | <p>๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล สธ.</p> <p>๓. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่</p> |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|--|---|
| ๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน | ๑. ขาดแนวทางในการพัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่ ๓. บุคลากรขาดความสนใจ |

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

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

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

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

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ | เป้าประสงค์ |
|--|--|---|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความสำเร็จ (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความสำเร็จ (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ | ๑. สร้างและปรับกระบวนการที่สนับสนุนวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร | ๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ | เป้าประสงค์ |
|--|--|--|
| | <p>๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</p> <p>๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ</p> <p>๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</p> | |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๔. พัฒนาระบบการ วิชาการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ประเมิน</p> | <p>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p> | <p>๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. สสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> | <p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ | เป้าประสงค์ |
|---|--|---|
| | <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๖. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด</p> | |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา ระบบ สร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สูงไว้กับหน่วยงาน</p> | <p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p> | <p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p> | <p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p> | <p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ | เป้าประสงค์ |
|--|--|---|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง | ๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ ในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน | ๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล สส. ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ | ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการ เรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ ความรู้ | ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับ การรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวม แล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ | ๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่าง ทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่ง บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม | ๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ |

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(ลงชื่อ)

(นายทองแดง ศรีธรรมมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา อำเภอบ้านเหลื่อม จังหวัดนครราชสีมา
ที่ นม ๘๘๔๐๑/ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรียน ประธานคณะกรรมการฯ

เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ที่ ๒๗๓/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

| | | |
|--------------------------------|---|-------------------|
| ๑. นายทองแดง ศรีธรรมมา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวปิยาภรณ์ ศรีเกาะ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา | กรรมการ |
| ๓. นายมนูญ ประจักษ์ | รองปลัด อบต.ช่อระกา | กรรมการ |
| ๔. นายลวง ทองสันเทียะ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวชนิดดา หาญนอก | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. นายสัญญา กองขุนทด | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. นางจิตรรัตน์ดา ชลิ่งวิเชียร | นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. นางพิลาวัลย์ ทองสาย | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกหนึ่งมิติที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้อพิจารณา

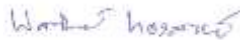
เพื่อให้การดำเนินการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงเห็นควรประชุมพิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรเชิญประชุมคณะทำงานจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา เวลา ๑๐.๐๐ น. เพื่อดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นางพิลาวัลย์ ทองสาย)

นักทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวชนิดดา หาญนอก)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวปิยาภรณ์ ศรีเกาะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายทองแดง ศรีธรรมมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

การประชุมคณะทำงานการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา
อำเภอบ้านเหลื่อม จังหวัดนครราชสีมา

.....

ผู้เข้าประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|----------------------------|--|---|
| ๑ | นายทองแดง ศรีธรรมมา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ |  |
| ๒ | นางสาวปิยาภรณ์ ศรีเกาะ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ |  |
| ๓ | นายมนูญ ประจักษ์ | รองปลัด อบต.ช่อระกา กรรมการ |  |
| ๔ | นายลวง ทองสันเทียะ | ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ |  |
| ๕ | นางสาวชนิดดา หาญนอก | หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ |  |
| ๖ | นายสัญญา กองขุนทด | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ |  |
| ๗ | นางจิตรรัตน์ดา ชลังวิเชียร | นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ |  |
| ๘ | นางพิลาวัลย์ ทองสาย | นักทรัพยากรบุคคล กรรมการ/เลขานุการ |  |

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

ผู้เข้าประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|-----------------------------|---|--------------------------|
| ๑ | นายทองแดง ศรีธรรมมา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ทองแดง ศรีธรรมมา |
| ๒ | นางสาวปิยาภรณ์ ศรีเกาะ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ปิยาภรณ์ ศรีเกาะ |
| ๓ | นายมนูญ ประจักษ์ | รองปลัด อบต.ช่อระกา | มนูญ ประจักษ์ |
| ๔ | นายลวง ทองสันเทียะ | ผู้อำนวยการกองคลัง | ลวง ทองสันเทียะ |
| ๕ | นางสาวชนิดดา หาญนอก | หัวหน้าสำนักปลัด | ชนิดดา หาญนอก |
| ๖ | นายสัญญา กองขุนทด | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | สัญญา กองขุนทด |
| ๗ | นางจิตรรัตน์ดา ชลิ่งวิเชียร | นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา | จิตรรัตน์ดา ชลิ่งวิเชียร |
| ๘ | นางพิลาวัลย์ ทองสาย | นักทรัพยากรบุคคล | พิลาวัลย์ ทองสาย |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายทองแดง ศรีธรรมมา
นายก อบต.ช่อระกา

-เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วกระผมขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุมครบตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ที่ ๒๗๓/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นายทองแดง ศรีธรรมมา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ประธานกรรมการ
๒. นางสาวปิยาภรณ์ ศรีเกาะ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา กรรมการ
๓. นายมนูญ ประจักษ์ รองปลัด อบต.ช่อระกา กรรมการ
๔. นายลวง ทองสันเทียะ ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. นางสาวชนิดดา หาญนอก หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ
๖. นายสัญญา กองขุนทด ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๗. นางจิตรรัตน์ดา ชลิ่งวิเชียร นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๘. นางพิลาวัลย์ ทองสาย นักทรัพยากรบุคคล กรรมการ/และเลขานุการ

-คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม

๕. ประชาสัมพันธ์การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล และดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายทองแดง ศรีธรรมมา

-ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา จะดำเนินการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา
ตั้งนั้น ในวันที่จึงเชิญทุกท่านที่เป็นคณะกรรมการร่วมประชุมพิจารณานโยบายใน
ดำเนินงาน ขอเชิญปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ชี้แจงรายละเอียดครับ

นายก อบต.ช่อระกา

นางสาวปิยาภรณ์ ศรีเกาะ

-องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้
มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่าง
แท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลาย
ด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้
และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ
และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วง
ไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล
เป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ได้จัดทำ
นโยบายกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา
ขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ.
กำหนด ได้แก่

ปลัด อบต.ช่อระกา

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การ
พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality
Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตั้งนั้นเพื่อให้องค์การบริหาร
ส่วนตำบลช่อระกา มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถ
ตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่าง
เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มี
ส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการ
บริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา จะนำนโยบายกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน

พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน” ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคล ชี้แจงขั้นตอนการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลค่ะ

นางพิลาวัลย์ ทองสาย
นักทรัพยากรบุคคล

- สำหรับขั้นตอนในการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา มีขั้นตอนดังนี้ค่ะ

๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน โดยคณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

๑.๒ จัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๓ ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน

๑.๔ พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และสนับสนุนการดำเนินงาน

๑.๕ ประชาสัมพันธ์การจัดทำและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. ประชุมคณะทำงาน

-มีการประชุมคณะทำงานจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามแผนดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

นายทองแดง ศรีธรรมมา
นายก อบต.ช่อระกา

-ขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

-รับทราบ

นางพิลาวัลย์ ทองสาย
นักทรัพยากรบุคคล

-คณะทำงานได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ – ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องการประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน

๒. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๔. การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๕. การขออนุมัตินโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
๖. การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและปีงบประมาณ
๗. การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

นางสาวปิยาภรณ์ ศรีเกาะ
ปลัด อบต.ช่อระกา

-คณะทำงานการจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรให้เป็นกลไกในการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่ง คือพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว

มติที่ประชุม

-เห็นชอบให้นำทรัพยากรบุคคล รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายกลยุทธ์และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของบุคลากรในองค์กรต่อไป

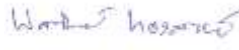
ระเบียบวาระที่ ๕


เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี

นายทองแดง ศรีธรรมมา
นายก อบต.ช่อระกา

-มีท่านใดจะเสนออะไรหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้ขอปิดประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จตุรายนการประชุม
(นางพิลาวัลย์ ทองสาย)
นักทรัพยากรบุคคล
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายทองแดง ศรีธรรมมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา
ประธานคณะทำงาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา
เรื่อง องค์ความรู้ในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(ลงชื่อ)

(นายทองแดง ศรีธรรมมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา อำเภอบ้านเหลื่อม จังหวัดนครราชสีมา

ที่ นม ๘๘๔๐๑/

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ประชาสัมพันธ์นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ทุกคน

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนาารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา จึงจัดทำองค์ความรู้ในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงขอประชาสัมพันธ์ให้พนักงานลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคนทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(ลงชื่อ)

(นายทองแดง ศรีธรรมมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา

๑.....(นางสาวปิยาภรณ์ ศรีเกาะ)

๑๐.....(นางสุภาวดี สวัสดิ์รักษ์)

๒.....(นายมนูญ ประจิตร์)

๑๑.....(นายสมพร ไมรานอก)

๓.....(นายลวง ทองสันเทียะ)

๑๒.....(นางสาวชลกานต์ กีขุนทด)

๔.....(นางสาวชนิดดา หาญนอก)

๑๓.....(นางแสงเดือน อินมะดัน)

๕.....(นายสัญญา กองขุนทด)

๑๔.....(นางสาวสิริยาพา ปันณวัตร)

๖.....(นางจิตร์รัตน์ดา ชลิ่งวิเชียร)

๑๕.....(นางลำพึง อุ่นศรี)

๗.....(นางสาวณัฐนรี ม่วงศิลา)

๑๖.....(นางจงกล ไอยะไภษร)

๘.....(นายสมพร แสงนาง)

๑๗.....(นางรวยรินทร์ ชันทอง)

๙.....(นางสาวกัลย์วิรัช พุ่มพวง)

๑๘.....(นางพิลาวัลย์ ทองสาย)

๑๙.....(นางสาคร กิ่งนอก)

๒๐.....(นางอนงษณา ฮ่องนอก)

๒๑.....(นางวันเพ็ญ เค้าเคื้อ)

๒๒.....(นางสาวประภัสสร จันทเขต)

๒๓.....(นางสาวอุไรวรรณ ฮ่องนอก)

๒๔.....(นายสมควร ก่องนอก)