



**นโยบาย
กลยุทธ์การบริหารและ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
พ.ศ.2567 – 2569**

**องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา**

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บททั่วไป

- ข้อมูลทั่วไปตำบลพะเนา ๑
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ๕

บทที่ ๒ การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- วิเคราะห์ SWOT ๖
- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๘
 - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
 - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ๑๐
- การบริหารจัดการ ๒๓
- การติดตามประเมินผล ๒๔

ภาคผนวก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาจะนำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จัดทำขึ้น ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “มุ่งพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพเป็นเลิศ และมีคุณธรรม เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา



บทที่ ๑ บททั่วไป

๑.๑ ที่ตั้งของตำบล

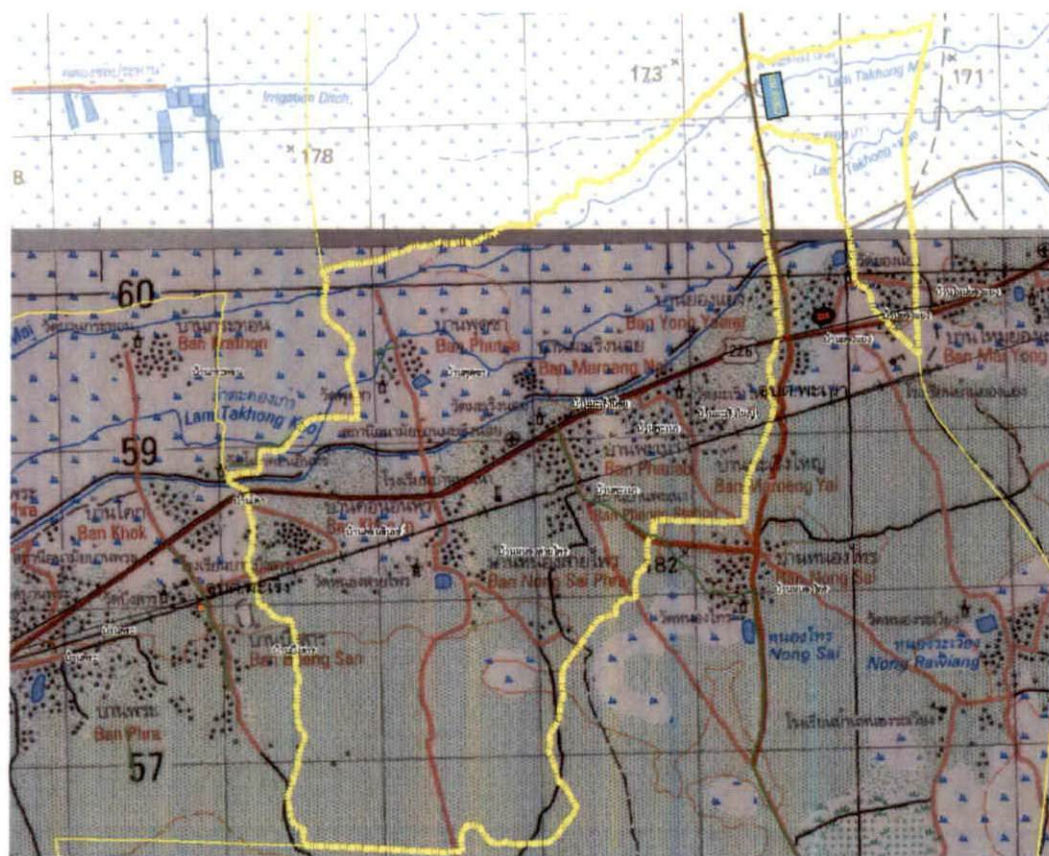
ตำบลพะเนาเป็นตำบลหนึ่งใน ๒๔ ตำบล ของอำเภอเมืองนครราชสีมา ซึ่งแยกจากตำบลมะเริง และได้รับการประกาศจากกระทรวงมหาดไทย แยกเขตการปกครองเป็นตำบลพะเนา มีผลเมื่อ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๓๖ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยตั้งชื่อตำบลตามชื่อหมู่บ้าน ซึ่งมีพื้นที่ของหมู่บ้าน ตั้งอยู่ศูนย์กลางของตำบล ปัจจุบันแบ่งการปกครองออกเป็น ๙ หมู่บ้าน และได้รับยกฐานะ จากสภาตำบลพะเนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐

ตำบลพะเนา อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ไปทางทิศตะวันออก เป็นระยะทางประมาณ ๑๐ กิโลเมตร มีเส้นทางการคมนาคมของตำบลหลัก ๒ ทาง คือ

- ทางรถไฟ ผ่านตอนกลางของตำบลในแนวตะวันออก - ตะวันตก เป็นเส้นทางสายนครราชสีมา - อุบลราชธานี
- ถนนทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๒๒๖ (ถนนเพชรมาตุคลา) เป็นเส้นทางที่สำคัญที่สุดของตำบล ตัดผ่านหมู่บ้าน มีเขตพื้นที่ในการติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านโพธิ์
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลหนองระเวียง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลพระพุท
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลมะเริง

แผนที่ตำบลพะเนา



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไป ลักษณะเป็นพื้นที่ราบลุ่มบริเวณกว้างออกไปทางทิศตะวันตกของอำเภอเมืองนครราชสีมา

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศโดยทั่วไป อยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุมที่พัดผ่านประจำปี มี 3 ฤดู คือ ฤดูหนาว ฤดูฝน ฤดูร้อน

ฤดูร้อน	เริ่มประมาณเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน
ฤดูฝน	เริ่มประมาณเดือนกรกฎาคมถึงเดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มประมาณเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์

ลักษณะของดิน โดยทั่วไป สามารถจำแนกออกเป็น ๓ ชุดกลุ่มดิน คือ ชุดกลุ่มดินที่ ๒๐ ชื่อชุดดินทุ่งสัมฤทธิ์ เป็นดินเหนียว ลึกมาก ซึ่งเป็นดินที่มีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติค่อนข้างต่ำ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๘

ชุดกลุ่มดินที่ ๔๐ ชื่อชุดดินชุมพวง เป็นดินร่วนหยาบลึก ถึงลึกมาก ซึ่งเป็นดินที่มีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติค่อนข้างต่ำ คิดเป็น ร้อยละ ๒๗.๗๑

ชุดกลุ่มดินที่ ๑๘ ชื่อชุดดินหนองบุญมาก เป็นดินร่วนละเอียด ลึกมาก ซึ่งเป็นดินที่มีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติต่ำถึงปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ ๑.๓๖ ส่วนที่เหลือร้อยละ ๒๔.๑๕ เป็นลักษณะของดินที่เป็นพื้นที่ชุมชนที่อยู่อาศัย โรงเรียน และวัด

การใช้ที่ดิน

หมู่	ชื่อบ้าน	พื้นที่ ทั้งหมด(ไร่)	พื้นที่ทำการเกษตร					
			นา(ไร่)	พื้นที่(ไร่)	ไม้ผล	ไม้ดอก	พืชผัก	อื่นๆ
๑	มะเร็งน้อย	๘๑๒	๔๗๔	๑๒๘	๑๙	-	๑	๑๐
๒	พุดซา	๗๑๘	๔๕๐	๑๕๖	๒๐	๔	๑	-
๓	หนองสายไพร	๒,๑๖๒	๖๔๑	๗๖๔	๒๗	-	-	๕
๔	คอนอินทร์	๑,๗๗๕	๕๑๐	๑๙๘	๑๕	๕	-	-
๕	พะเนา	๗๑๒	๔๒๓	๒๐๗	๑๓	-	-	-
๖	พะเนา	๑,๓๑๘	๖๙๕	๓๗๐	๕๕	-	-	๑๓
๗	มะเร็งใหญ่	๑,๓๐๖	๔๖๕	๓๗๒	๑๔	-	-	-
๘	ยองแยง	๑,๔๗๕	๙๐๐	๒๙๕	๕๘	-	๕	๑๕
๙	ใหม่ยองแยง	๑,๘๖๒	๗๔๖	๓๔๗	๕๑	-	๓	๑๐
	รวม	๑๒,๑๔๐	๕,๓๐๘	๒,๘๓๗	๒๗๒	๙	๑๐	๕๓

ลำดับ ที่	ประเภทการใช้ที่ดิน	พื้นที่	ร้อยละ
๑	ที่พักอาศัย	๒.๒๕	๒๖.๑๖
๒	เกษตรกรรม	๑๑.๙๔	๖๕.๗๔
๓	ธุรกิจการค้า/พาณิชยกรรม	๑.๖๔	๑๙.๐๗
๔	สถานศึกษา	๐.๐๔	๓.๘๔
๕	ศาสนาสถาน	๐.๒๕	๒.๙๑
๖	สถานที่ราชการ	๐.๓๕	๔.๐๗
๗	ถนนและที่สาธารณะ	๐.๙๘	๑๑.๓๙
๘	อุตสาหกรรม	๐.๑๒	๔.๘๘
๙	แหล่งน้ำ	๐.๕๗	๖.๖๓
๑๐	อื่น	๐.๐๒	๐.๒๓
	รวม	๑๘.๑๖	๑๐๐

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ตำบลพะเนา พื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตชลประทาน และมีแหล่งน้ำธรรมชาติ ดังนี้

- ลำตะคองใหม่
- ลำตะคองเก่า

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น คือทำนบ ๒ แห่ง คือ ทำนบบ้านมะเร็งน้อย และทำนบบ้านยองแยง

คลองชลประทาน ๑ สาย
 สระน้ำ ๑๑ สระ
 บ่อน้ำตื้น ๓๑๓ บ่อ
 บ่อบาดาล ๓ บ่อ

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ไม่มี

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลพะเนาเป็นตำบลหนึ่งใน ๒๔ ตำบล ของอำเภอเมืองนครราชสีมา ซึ่งแยกจากตำบลมะเริง และได้รับการประกาศจากกระทรวงมหาดไทย แยกเขตการปกครองเป็นตำบลพะเนา มีผลเมื่อ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๓๖ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยตั้งชื่อตำบลตามชื่อหมู่บ้าน ซึ่งมีพื้นที่ของหมู่บ้าน ตั้งอยู่ศูนย์กลางของตำบล ปัจจุบันแบ่งการปกครองออกเป็น ๙ หมู่บ้าน และได้รับยกฐานะ จากสภาตำบลพะเนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ มีพื้นที่ตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ประมาณ ๑๒,๑๔๐ ไร่ หรือ ๑๘.๑๖ ตารางกิโลเมตร เป็นตำบลค่อนข้างเล็ก โดยมีโดยมีเนื้อที่ แยกเป็นรายหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	บ้าน	เนื้อที่ (ตร.กม.)	อันดับ
๑	บ้านมะเริงน้อย	๑.๒๙	๗
๒	บ้านพุดซา	๑.๑๕	๘
๓	บ้านหนองสายไพร	๓.๒๖	๑
๔	บ้านคอนอินทร์	๒.๕๓	๒
๕	บ้านพะเนา	๑.๑๔	๙
๖	บ้านพะเนา	๒.๑๑	๕
๗	บ้านมะเริงใหญ่	๒.๐๙	๖
๘	บ้านयोगแยง	๒.๒๘	๔
๙	บ้านใหม่योगแยง	๒.๓๑	๓
	รวม	๑๘.๑๖	

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพเป็นเลิศ และมีคุณธรรม เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงาน และศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

บทที่ ๒

การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

การวิเคราะห์เพื่อประเมินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและการพัฒนาในอนาคต ในการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ศักยภาพ และข้อจำกัด (SWOT Analysis) ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

S = Strengths หรือจุดแข็ง หมายถึง ปัจจัยภายในต่างๆ ที่ช่วยให้การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จะประสบผลสำเร็จ

W = Weaknesses หรือจุดอ่อน หมายถึง ปัจจัยภายในต่าง ๆ ที่หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา และทำให้การพัฒนาอาจไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้

O = Opportunities หรือโอกาส หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาจะต้องติดตาม คาดคะเน และหาโอกาสที่จะนำเอาปัจจัยเกื้อหนุนเหล่านั้น มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาให้มากที่สุด

T = Threats หรือ ภัยคุกคาม หมายถึง ปัจจัยภายนอก ที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัด ต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นอุปสรรคหรือเป็นผลเสียต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

การวิเคราะห์โดยเทคนิค SWOT นี้ ได้ใช้ร่วมกับ การวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ทั้งทางด้านสภาพทั่วไป ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้รวบรวมขึ้นเพื่อนำเสนอ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปใช้ในงานด้านอื่น ๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาสามปี การจัดทำแผนดำเนินการหรือแผนปฏิบัติการ การจัดทำเอกสารบรรยายสรุป และการวางแผนทางการบริหารทั่ว ๆ ไป

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา โดยการทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก มีดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ

๓. โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๓. การเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สะดวก รวดเร็ว ช่วยให้การค้นหาข้อมูลง่ายขึ้น
๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ห้วงระยะเวลาในการจัดสรร / เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่	๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่	๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่	๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่	๔	ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่	๕	คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

◆ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า 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 ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร	กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม ๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีกลไกเครื่องมือและกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีแนวทางในการจ้างผู้เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนากการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐ ผลลัพธ์ ๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐ ๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนกาพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป ๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้แอปพลิเคชัน (Application) ๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่น จังหวัด ที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ้มค่าและมีความรวดเร็วขึ้น ๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ผลลัพธ์ ๑. มีรูปแบบสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น ๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization) ผลลัพธ์ ๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุกๆ ๒ ปี ๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ผลลัพธ์ ๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้ ๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโส หรือเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง ๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลความรู้ ทักษะ ทักษะคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น ๑.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพ และหลักความรู้ ทักษะ ทักษะคติและสมรรถนะ



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้ ๒.๑ มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง ๒.๒ มีการกำหนด กลไก หน้าที่ และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. มีหลักเกณฑ์ และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ กลยุทธ์ที่ ๖. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน ๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket) ๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐	๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ ผลลัพธ์ ๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความต้องการ (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (CookingBook) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ ๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ ๑.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่งหรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ กลยุทธ์ที่ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร ผลลัพธ์ ๑. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม ๒. มีหลักสูตรและแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดรององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจน เป็นธรรมและโปร่งใส ๓. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว ๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ ๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม ผลลัพธ์ ๑. มีข้อเสนอในการสร้างสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่ายเพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรม หลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของ ผู้บริหาร ดังนี้ ๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้ ๓.๒ ระบบการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ๔. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหาร ที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการ จัดการความรู้ และแบบอย่างให้กับ หน่วยงานอื่น ๆ กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรม แก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคล กรส่วนท้องถิ่น ๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่อง วินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝัง ให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และ จริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อ สังคมและประชาชน ในการรณรงค์เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส ผลลัพธ์ ๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน ๒. มีการนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ ๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ ๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) กลยุทธ์ที่ ๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		ผลลัพธ์ ๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรม สร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วยวัยต่าง ๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	กลยุทธ์ที่ ๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน ผลลัพธ์ ๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน ๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๒. การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

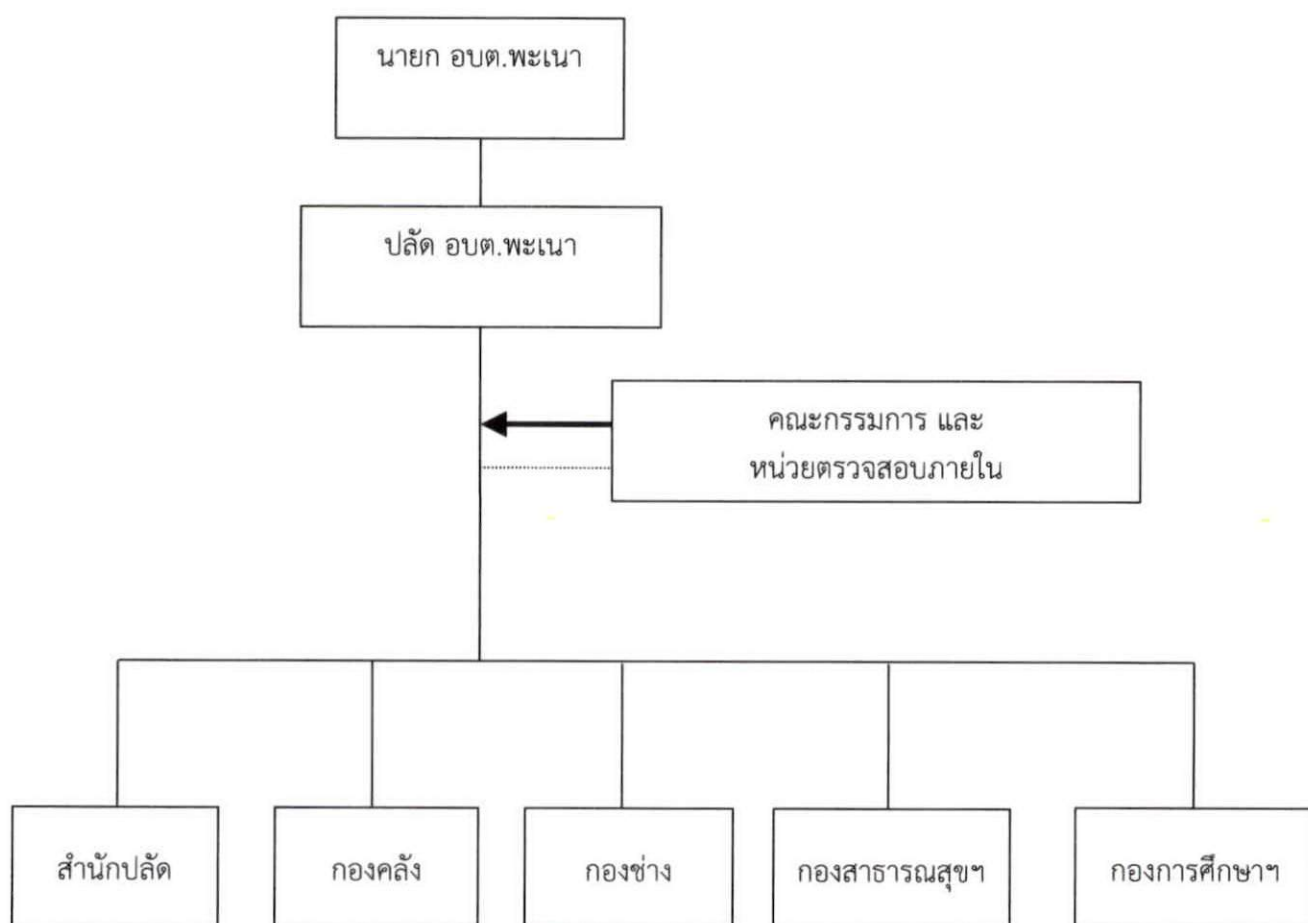
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		ผลลัพธ์ ๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์ ๒. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ ๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร ๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองรับ Thailand ๔.๐ ๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล	เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับติดตาม และประเมินผล ผลลัพธ์ ๑. มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด ๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจน มีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน ๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม ๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ดังรูป



รูปแสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย



สายการบังคับบัญชาโดยตรง



การประสานงาน



Flow ของการรายงาน

การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา โดยกำหนดตัวชี้วัด ดังนี้

- การบริหารอัตรากำลังเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี โปร่งใส เป็นธรรม
- ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
- การบริหารงานบุคคลยึดหลักสมรรถนะ และเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล
- โครงการ/กิจกรรม ที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร
- การพัฒนา และปรับปรุงระบบเทคโนโลยี สารสนเทศให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา (สำนักปลัด) อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
ที่ นม ๙๒๙๐๑ / วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
เรื่อง การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เสนอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

เรื่องเดิม

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ สิ้นสุดแล้ว นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระเบียบขั้นตอน องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จึงได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพทางการปฏิบัติงาน ต่อไป

ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมาย เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามร่างคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้
๒. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)
(นายเปี่ยมศักดิ์ แก่นจันทร์)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ)
(นางภาณี ยี่หลั่นสุวรรณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)
(นายพรชัย อิ่มหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)
(นางสาวพัฒน์นรี กุศลรัตนพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ที่ นม.๙๒๙๐๑ / วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ได้มีคำสั่งที่ ๕๕๘ /๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ ประกอบด้วยคณะกรรมการฯ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

เพื่อให้การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมวันที่ ๒๗ ส.ค. ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นางสาวพัฒน์นรี กุลรัตนพันธ์)

ประธานกรรมการฯ

-ทราบ

- ๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ผู้อำนวยการกองช่าง
- ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง
- ๔) หัวหน้าสำนักปลัด
- ๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
- ๖) นักทรัพยากรบุคคล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

ที่ ๒๕๖๗ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระเบียบขั้นตอน องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา “มุ่งพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพเป็นเลิศ และมีคุณธรรม เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาและภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสาวพัฒน์นรี กุลรัตนพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๔
วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวพัฒน์นรี กุศลรัตนพันธ์	นายก อบต. ประธานกรรมการ	
๒	นายพรชัย อิ่มหาญ	ปลัด อบต. กรรมการ	
๓	นางสาวดรุณี แท่นพุดชา	ผอ.กองคลัง กรรมการ	
๔	นางสาวณภัทชา ชิดมะเร็ง	ผอ.กองช่าง กรรมการ	
๕	นายเปี่ยมศักดิ์ แก่นจันทร์	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ	
๖	นางสาวยุมนา จิตต์หมื่นไวย	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	
๗	นางภาณี ยี่หลั่นสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

ผู้เข้าประชุม

๑. นางสาวพัฒน์นรี กุลรัตนพันธ์	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นายพรชัย อิมหาญ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางสาวตรุณี แท่นพุดซา	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวณภัทรา ชิดมะเร็ง	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๕. นายเปี่ยมศักดิ์ แก่นจันทร์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นางสาวมยุณา จิตต์หมื่นไวย	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ	
๗. นางภาณี ยี่หลั่นสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นางสาวพัฒน์นรี กุลรัตนพันธ์ ประธานคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ทำหน้าที่เป็นประธาน ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

๑.๑ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาได้มีคำสั่งที่ ๒๕๖๗ / ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ เรื่อง คณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา “มุ่งพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพเป็นเลิศ และมีคุณธรรม เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เลขานุการฯ

เรื่องเพื่อพิจารณา

๒.๑ การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประธานฯ

เลขานุการฯ ได้จัดทำร่างนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยนำแนวทางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีมติเห็นชอบให้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์ ซึ่งการดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง นั้น

กรรมการ(พรชัย)

นอกจากการพิจารณาร่างนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เลขานุการฯ ได้นำเสนอต่อที่ประชุม โดยมีต้นแบบมาจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งพิจารณาในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ดังนั้น เพื่อให้ได้นโยบาย และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จึงเห็นควรร่วมกันพิจารณาร่างดังกล่าวให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา รวมทั้งร่วมกันวิเคราะห์ SWOT

ประธานฯ

เนื่องจากการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นครั้งแรกที่จัดทำขึ้น ดังนั้น จึงเห็นควรนำแนวทางของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มาใช้พ่วงก่อน แต่ให้คณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

คณะกรรมการได้ร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิด ในการปฏิบัติงาน
๕. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๓. การเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สะดวก รวดเร็ว ช่วยให้การค้นหาข้อมูลง่ายขึ้น
๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ห่วงระยะเวลาในการจัดสรร / เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าพัฒนาคน

มติที่ประชุม

คณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา โดยมีมติเห็นชอบการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา โดยมีคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง งดออกเสียง ๑ เสียง ไม่เห็นชอบ -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดการงานการประชุม
(นางภาณี ยีหลั่นสุวรรณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายพรชัย อิมหาญ)
กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางสาวพัฒนรี กุลรัตนพันธ์)
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสาวพัฒน์นรี กุลรัตน์พันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา



**องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา**