



นโยบายการบริหารและการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

สารบัญ

คำนำ	หน้า
บทที่ ๑ บททั่วไป.....	๑
-วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	๑-๓
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
-มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๔
-มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔-๕
-มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
-มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
-มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๖
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
-แต่งตั้งคณะทำงาน	๗
-ประชุมคณะทำงาน	๗
-กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
-การดำเนินงานตามขั้นตอน	๘
*วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙-๑๐
*วิเคราะห์ SWOT	๑๑-๑๗
สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	
แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	
-แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล	๒๘
-รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์	๓๐-๓๘
-ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ	๓๙-๔๒
ภาคผนวก	
-ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดได้แก่

๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.ความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM

องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

บทที่ ๑

บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

วิสัยทัศน์

“ตำบลพักทันเป็นตำบลที่น่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทันมีภารกิจที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภารกิจเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล เช่น นโยบายการรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น นโยบายเศรษฐกิจชุมชน รวมถึงนโยบายการปฏิรูประบบราชการและภารกิจอื่นๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้วางแผนและกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ และเพื่อให้การพัฒนาภายในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน มุ่งสู่ความเป็นสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันภายใต้แนวปฏิบัติของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเห็นความกำหนดพันธกิจการพัฒนาภายในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ดังนี้

๑.ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจ การลงทุน และสนับสนุนการเครือข่ายการประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้

๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ทั้งด้านการศึกษา การสาธารณสุขป้องกันสุขภาพชุมชน การกีฬา

๓.ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.ด้านการจัดสวัสดิการ และการสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสตามหลักเกณฑ์อย่างเสมอภาค

๕.ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ การจัดระเบียบชุมชน

๖.ด้านการส่งเสริม และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๗.ด้านการบริหารจัดการด้านการเกษตร และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๘ เป้าประสงค์ และ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ :การยกระดับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลพักหัน ให้มี

สมรรถนะสูงสุด

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาตำบล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. อบต. สามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วมเป็น หุ้นส่วนการพัฒนาตำบลพักทัน	๑.๑ สร้างกลไกให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการ ดำเนินงานของ อบต.
	๑.๒ เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร อบต. และการสร้างและใช้ภาคีเครือข่าย
๒. อบต. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน	๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกถึงผลงานที่โดดเด่น ของ อบต.

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความร่วมมือในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

๑)กิจกรรมและบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒)มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔)มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑)มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

(๒)ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๓)การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

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

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วน ราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีกานนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วย ทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มาก น้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการ จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการ ยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และ กรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มติ

บทที่ ๓

ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ดังนี้

๑.แต่งตั้งคณะทำงาน

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM
ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ๕๔๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งคณะทำงาน
ประกอบด้วย

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการ
จัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

- | | |
|---|------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน | ประธานกรรมการ |
| ๒) รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน | รองประธานกรรมการ |
| ๓) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน | กรรมการ |
| ๔) เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน | กรรมการ |

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

- ๑) เป็นผู้ทบทวนและให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้
- ๒) ให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนการจัดการความรู้
การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ เป็นต้น
- ๓) ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมประชุมเพื่อการตัดสินใจแก่คณะทำงานจัดการความรู้
- ๔) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับคณะทำงานการ
จัดการความรู้

๒.ประชุมคณะทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุม
คณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุป
บทเรียนต่างๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา
การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความ
พึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓.คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ได้มีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น
ยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ – ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการ
ประเมินสถานภาพ และผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR
และการวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุ
เป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการ
ปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/
โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/
โครงการให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิด
การปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

๔.การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนด
วิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่ง คือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มี
สมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มี
ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้องค์กรบริหารส่วนตำบลพักทัน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการ
จัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบ
การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะ
ทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ – ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้อง จากการสัมมนา

เชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการ
ปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากร
บุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพัก
ทัน ในภายภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.เป้าหมายสูงสุดหรือผลลัพธ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปีข้างหน้า คือ

๑.๑ ด้านกระบวนการงาน

- ๑.นำเอาระบบ It เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรม
บุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
- ๒.มีประมวลคำถาม – คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้
องค์การบริหารส่วนตำบลพักทันไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
- ๓.การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้
สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง
เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
- ๔.การออกระเบียบต้องมีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม
- ๕.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
- ๖.จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
- ๗.มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
- ๘.กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- ๙.สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
- ๑๐.ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
- ๑๑.กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
- ๑๒.ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ได้ในทุก
ด้านทุกกิจกรรม
- ๑๓.มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
- ๑๔.มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ใน
หลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
- ๑๕.กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑๖.ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง

๑๗.ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน

๑๘.มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหาร ราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ด้านบุคลากร

๑.พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข

เก่ง= มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มี ทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการอื่น

ดี= มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ

สุข= ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นๆ ในสำนักงาน

๒.บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓.บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคคลอื่นๆ ได้

๔.การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัด สวัสดิการต่างๆ

๕.เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจ อื่นๆความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

๖.จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

๗.เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน

๘.บุคลากรมีการให้บริหารที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ

๙.บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์

๑๐.มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๑๑.บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

๑๒.บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๑๓.ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ด้านทรัพยากร

๑.มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๒.นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)

๓.มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัยให้ทั้ง ระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

- ๔.สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
- ๕.นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

▪ องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

- ๑.องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
- ๒.สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
- ๓.บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
- ๔.สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
- ๕.องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
- ๖.มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร /บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลพักทัน
- ๗.องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

▪ ประชาชน

- ๑.ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
- ๒.ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทันทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
- ๓.ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

๒.อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

- ๑.มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

๒.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๓.เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

๔.ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑.การเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน

๒.เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

๓.มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมเพื่อการบริการที่มีประสิทธิภาพ

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 แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้
หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

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

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์ SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวัง) แล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑.การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
- ๒.การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๓.พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๔.พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕.การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
- ๗.การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ

๘.การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

๙.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑๐.การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๑๑.การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

๑๒.การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

๑๓.การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำ

ตำแหน่ง

๑๔.พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็น
ในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

๑๕.กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

๑๖.บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

๑๗.พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ

๑๘.พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและ
งานภารกิจอย่างมืออาชีพ

๑๙.พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วน of เครื่องมือ วิธีการ และผู้
ประเมินเพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๒๐.กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

๒๑.สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการ
ทำงานและบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงาน
บรรลุผล

๒๒.พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูล
ความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

๒๓.การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม

๒๔.การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล และ
พนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความ
คิดเห็นข้างต้น

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการของ
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน	๑.การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒.แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่	๒.ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
๓.นโยบายรัฐบาล	๓.โครงสร้างการบริหารงานของ อบต.
	๔.ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	๑.จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)
	๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑.ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจาก พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕
๒.บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	๒.มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓.บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ หน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
	๔.อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน	๑.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
๒.บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	๒.จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร	๑.ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓: การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.ผู้บริหารและบุคลากรของ อบต. ให้ความสำคัญ	๑.บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
	๒.ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ
	๓.ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑.จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร
๒.ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ	๒.ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
๓.รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	๓.จัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
๒.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลายทั้งโครงการภายในและภายนอกรวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่างๆ	๑.ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง
๒.มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล อย่างสม่ำเสมอ	๒.หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ
	๓.ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของบริหารอย่างเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง	๑.พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่
๒.จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็น และต้องการในการเป็นผู้บริหาร	๒.มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑.ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
๒.จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๒.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕: การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

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

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	๑.สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
๒.สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต	๒.กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ	
๔.จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน
๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๒.ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพัก	๑.ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร
๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน	๒.การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
	๓.ทัศนคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ	๑.นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน
๒.การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	๒.ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
๓.จัดส่งอบรมในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๑.ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจในการำทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๒.ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์๗ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น

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

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน	๑.ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
๒.จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	๒.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม
๓.จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	๑.ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
๒.มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	๒.ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของ อบต.
๓.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายของ อบต.	๓.ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต.

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้	๑.ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ อบต. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒.ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ อบต. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำ	๑.ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑.ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่
๒.ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙: พัฒนาน้องครุให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.ขาดแนวทางในการพัฒนาน้องครุให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒.ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๒.ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่
	๓.บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑.สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๒.เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่	
๓.ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้	

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

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

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	๑.มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
๒.สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	

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

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑.จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒.จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓.มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อ สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑.จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒.ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓.จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้างและ ปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑.เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติตามภารกิจการ ถ่ายโอน ๒.บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้าง ให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ หน้าที่ ๔.จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑.สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ ๒.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ๒.ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ อย่างเพียงพอ ๓.จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมความต้องการด้าน IT ของ บุคลากร ๔.ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดัน ให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๕.จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูล สารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต.	๑.พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรของ อบต. อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง ๒.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑.จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒.จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและ ต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๓.พัฒนากระบวนการ วิธีการ เสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของ ผู้บริหารยุคใหม่ ๔.มีระบบการประเมินผลผู้บริหาร ที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพ เพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๕.มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากร	๑.วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ข้าราชการอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพ ๒.สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดย นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความ ต้องการของข้าราชการต่อการจัด สวัสดิการต่างๆ ๔.จัดทำแผนสวัสดิการของ ข้าราชการให้สอดคล้องกับ ความต้องการของข้าราชการรวมทั้ง มีการประเมินผลเป็นระยะอย่าง สม่ำเสมอ ๕.สนับสนุนงบประมาณเพิ่ม มากขึ้น ๖.กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนัก	๑.การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการ ของบุคลากรให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร รวมทั้ง มีการประเมินผลเป็นระยะอย่าง สม่ำเสมอ ๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

	ให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗.คณะทำงานด้านสวัสดิการ ข้าราชการของกรมควรมีตัวแทน จากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่น จังหวัด	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง ไว้กับหน่วยงาน	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทาง ปฏิบัติ ๒.มีการจัดงบประมาณและสร้าง แรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้ มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓.จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการ บริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่าง ต่อเนื่อง ๔.นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้อง มีความต่อเนื่องชัดเจน ๕.สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มี ความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมาก ยิ่งขึ้น	๑.มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการ ที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่พนักงาน	๑.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒.จัดให้มีระบบการประเมินผล ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓.จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ๔.ปรับปรุงและพัฒนาโครงการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มี ประสิทธิภาพและมีความ หลากหลายยิ่งขึ้น ๕.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม นโยบายขององค์กร	๑.มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒.มีรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลพิกพัน ๓.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม นโยบายขององค์การบริหารส่วน ตำบลพิกพัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑.มีการจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒.บุคลากรในหน่วยงานยอมรับใน ระบบการประเมินสมรรถนะการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนว ใหม่ ๒.มีการปรับปรุงการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ๓.มีการประชาสัมพันธ์และจัด อบรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรใน หน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	๑.บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่ รักการเรียนรู้ ๒.มีแผนการจัดการความรู้ ๓.รูปแบบที่หลากหลายของการ เผยแพร่องค์ความรู้	๑.หน่วยงานมีแผนการจัดการ ความรู้ ๒.องค์ความรู้ที่จัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม ๓.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑.มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและ เปิดโอกาสให้ข้าราชการใน หน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่าง ทั่วถึง ๒.ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ และยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้า รับการอบรม	๑.มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒.การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งมั่นพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”	๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒.การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ ๓.การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๕.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ๖.การพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน ๗.การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร ๘.การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๙.พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๑๐.การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
พันธกิจ ๑.พัฒนา อบต. ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ๒.ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด และตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย ๓.พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อบต. ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๔.พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของ อบต.ให้มีประสิทธิภาพ ๕.ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของ อบต. ให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๖.พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพ ๗.ส่งเสริมให้ อบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะ ประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ๘.ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้	

รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑.การปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง	๑.แผนงานปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง อบต. ๒.โครงการการวิเคราะห์ สภาพกำลังคนและจัดทำ คุณลักษณะงานเฉพาะ ตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประชุมเพื่อติดตาม ผลในประเด็นต่างๆ
	๒.จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path)	๑.แผนงานการสร้าง เส้นทาง (Career Path)	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประชุมเพื่อติดตาม ผลการดำเนินการ
	๓.จัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่	๑.โครงการจัดทำ สมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ ๒.การประเมินผลการ จัดทำสมรรถนะ

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๔.ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑.แผนงานปรับปรุงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต. ๒.แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓.แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔.แผนงานการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด	๑.การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ
	๕.ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑.โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒.โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด	๑.การประเมินผลโครงการ ๒.การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๖.มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการอย่างน้อย ๑ โครงการ	๑.โครงการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม
	๗.การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑.แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒.จำนวนผู้ผ่านการอบรม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑.โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒.การประเมินผลความถูกต้องของระบบ
	๒.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒.การประเมินผลและพัฒนาระบบ

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒.แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์ แจ้างข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำแผ่นพับการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์		
			๓.โครงการจัดทำคู่มือการบริหาร งานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลพิกั่น		
	๓.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย			

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	ของบุคลากร	คำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร	๑.แผนงานการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการ บริหารทรัพยากร	๑.จัดทำรายละเอียด เกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	๑.โครงการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒.โครงการพัฒนา สมรรถนะการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพิกหัน	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประชุมหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล การดำเนินการ ๒.การสัมภาษณ์ความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
	๒.การสร้างและปรับ กระบวนการทัศน์วัฒนธรรม ในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการแนว ใหม่และเหมาะสมกับ ภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการ สร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ค่านิยม และวัฒนธรรมในการ ทำงานให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	๑.โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงาน ของบุคลากรให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับ ภารกิจ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การจัดโครงการ ฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒.การส่งบุคลากรไป อบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ๓.การประชุมเพื่อติดตาม ผล

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓.การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑.โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ๒.การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
	๔.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑.โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒.การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ
	๕.มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้	๑.โครงการส่งเสริมวิชาการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประเมินผลโครงการ ๒.การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย
	๖.หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๑.แผนการจัดการความรู้	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๗.องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวม	๑.แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร		๑.การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง
	๘.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑.แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.แบบประเมินผลเรียนรู้
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑.แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒.โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/แจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓.โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน ในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตฯ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒.การประเมินผลโครงการ

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๒.มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	๑.แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น
	๓.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	๑.โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑.การจัดทำแผนการจิตสำนึกของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสำนึกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	๑.โครงการจัดทำแผนสำนึกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประเมินผลและพัฒนาแผนสำนึกขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๓.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑.การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน	๑.๑.ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง
		๑.๒จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career path) ให้ ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๒.การบริหารทรัพยากรบุคคลและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
		๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล อบต.พักทัน	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.พักทัน
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนา การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนว ใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการ ประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๓.การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่าง น้อย ๑ โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
	๒.การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒.การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓.การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	๔.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
	๕.พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯสามารถรักษาไว้ได้
	๖.พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
		๖.๒องค์ความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ได้รับการ	๖.๒.๑จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
		๖.๓มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้
๔.ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพัทั่น	๑.๑มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
		๑.๒มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพัทั่น	๑.๒.๑ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพัทั่น

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
		๑.๓ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น	๑.๓.๑ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น
๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น
		๑.๒การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
		๑.๓การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒.มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๕.ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา

๖.ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๗.ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสายชล นิมพาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

นโยบายแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลพัक्तัน
อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทันมีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสายชล นิมพาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

นโยบายแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

๑.ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอบางระจัน ตามทางหลวงของแผ่นดิน หมายเลข ๓๒๕๑ โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อดำบลดอนกำ ตำบลบางซุด อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท
ทิศใต้ ติดต่อดำบล สระแจง อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี
ทิศตะวันตก ติดต่อดำบลโคกช้าง ตำบลทุ่งคลี อำเภอดมัยบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันออก ติดต่อดำบลเชิงกลัด อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน มีเนื้อที่โดยประมาณ ๔๐.๙๑ ตารางกิโลเมตร หรือพื้นที่ ๒๕,๕๖๘ ไร่ พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีระบบส่งชลประทานครอบคลุมพื้นที่

พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มและพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น ซึ่งเกิดจากการทับถมของตะกอนดินลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา จึงมีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรดินและน้ำ สามารถทำการเกษตรเหมาะสมแก่การเพาะปลูกโดยเฉพาะการทำนาข้าว แร่ธาตุในดินเกิดจากการทับถมของตะกอนที่ไหลพัดมากับน้ำในช่วงฤดูฝน โดยจังหวัดสิงห์บุรี มีแม่น้ำสำคัญไหลผ่าน ๓ สาย คือ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำน้อย และแม่น้ำลพบุรี ไม่มีพื้นที่เป็นภูเขา

๒.วิสัยทัศน์ (Vision)

“ตำบลพักทันเป็นตำบลที่น่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง”

๓.พันธกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทันมีภารกิจที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภารกิจเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล เช่น นโยบายการรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น นโยบายเศรษฐกิจชุมชน รวมถึงนโยบายการปฏิรูประบบราชการและภารกิจอื่นๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้วางแผนและกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ และเพื่อให้การพัฒนาภายในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน มุ่งสู่ความเป็นสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันภายใต้แนวปฏิบัติของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเห็นความกำหนดพันธกิจการพัฒนาภายในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ดังนี้

๑.ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจ การลงทุน และสนับสนุนการเครือข่ายการประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้

๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ทั้งด้านการศึกษา การสาธารณสุขป้องกันสุขภาพชุมชน การกีฬา

- ๓.ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.ด้านการจัดสวัสดิการ และการสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสตามหลักเกณฑ์อย่างเสมอภาค
- ๕.ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ การจัดระเบียบชุมชน
- ๖.ด้านการส่งเสริม และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๗.ด้านการบริหารจัดการด้านการเกษตร และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน การบริหารจัดการ

๔.เป้าประสงค์

- ๑.โครงสร้างพื้นฐานได้ตามกำหนด
- ๒.พัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
- ๓.ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ห่างไกลยาเสพติด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.เพื่อพัฒนาด้านการเกษตรกรรม การลงทุนในภาพอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวให้ดียิ่งขึ้น
- ๕.เพื่อให้เกษตรกรมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๗.องค์กรและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทันได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

๕.การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน นำมาสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ภายในและภายนอก ในด้านทรัพยากรบุคคลแล้วได้ข้อสรุป ดังนี้

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ปัจจัยภายใน องค์กร	๑.บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน ๒.บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ๓.บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๔.ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร	๑.การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่พร้อม ๒.การเปลี่ยนแปลง โอนย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง ๓.ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

	๕.มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสำคัญ ๖.มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๗.โครงสร้างขององค์กรมีขนาดเหมาะสมกับโครงสร้างของบุคลากร	๔.บุคลากรยังไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ๕.บุคลากรระดับล่างขาดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ๆ ๖.ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานส่วนนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
ปัจจัยภายนอก องค์กร	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
	๑.มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นทั้งมีการจัดประชุม สัมมนาอบรมมากขึ้น ๒.ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ๓.ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วเพราะเป็นนิติบุคคล ๔.หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน	๑.ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ๒.การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด ๓.การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบางภารกิจงานองค์กรยังขาดผู้ปฏิบัติงานในงานนี้

๖.นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑.นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

มอบอำนาจ ในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

๑.กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒.มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๓.มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔.มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕.มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒.นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕.ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๖.จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๗.จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๓.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ

ทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน

๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร

๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่นให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี

นโยบายการบริหาร ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

- ๑.จะรักษาและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- ๒.มุ่งมั่นที่จะเทิดทูนและรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- ๓.จัดให้บริการที่ดีแก่ประชาชน รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพการบริการให้เป็นที่พอใจของประชาชน
- ๔.จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยยึดผลประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่นเป็นที่ตั้ง เพื่อให้การปกครองท้องถิ่นได้เป็นรากฐานที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยสืบไป
- ๕.จะไม่ประพฤติดนปไปในทางความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง หรือเสื่อมเสียแก่องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.พัฒนาส่งเสริมการศึกษา สาธารณะสุข ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี พัฒนาการกีฬาให้กับเยาวชน และกีฬาพื้นบ้านให้คงอยู่ก้าวหน้าสืบไป
- ๗.พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๘.ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนทุกหมู่ให้มีรายได้เพียงพอและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน
- ๙.เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านอุปถัมภ์และสาธารณภัยป้องกันและแก้ไขปัญหอันเกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย และภัยแล้ง รวมทั้งให้ความช่วยเหลือฟื้นฟูสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนภายหลังประสบภัยดังกล่าวโดยด่วน
- ๑๐.ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน องค์กรเอกชน มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป้องกันและแก้ไข ปัญหา
- ๑๑.ให้มีการจัดทำแผนแม่บทการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักอนุรักษ์และความสมดุลทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๒.เร่งรัดจัดทำโครงการพัฒนา เพื่อสร้างสมดุลการพัฒนาไม่ให้เกิดจุดด้อยเฉพาะในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง
- ๑๓.กระจายความเจริญไปสู่หมู่บ้านต่างๆ ด้วยการส่งเสริมการดำเนินโครงการพัฒนาในพื้นที่นั้นๆ
- ๑๔.ให้มีการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ โดยวิธีประชาพิจารณ์ ในปัญหาสำคัญของท้องถิ่น
- ๑๕.ให้ประชาชนมีสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล และการดำเนินการของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ตามอำนาจและหน้าที่โดยครบถ้วน