

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายๆด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยไ้ไม่มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยไ้จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการจัดทำแผนฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยไ้

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ	
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่	๑
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา	๑๖
แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙
ประชุมคณะทำงาน	๑๙
การดำเนินงานตามขั้นตอน	๑๙
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	๒๐
ภาคผนวก	
- ประกาศใช้แผนฯ	

บทนำ

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วยจากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาตนเองให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าไปเมื่อมีปัญหอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

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

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

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : ครอบคลุมการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็น ประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศ สามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
 - ๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข
 - ๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
 - ๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
 - ๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ
 - ๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
 - ๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว
 - ๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
 ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
 - ๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
 - ๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ ฟื้นฟูและสร้างใหม่ ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมบนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้อง

มีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์ เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล

๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

● วิสัยทัศน์

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย”

● พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับการกิจ
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน

ตรวจสอบได้

๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

● วิสัยทัศน์

“เกษตรกรรมก้าวหน้า เศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณูปโภค ชุมชนเข้มแข็งการคมนาคมสะดวก ดำรงอยู่อย่าง เศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเกษตรและปัจจัยการผลิต
- ๒) การส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ที่มั่นคงให้แก่ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) ส่งเสริมการศึกษาและจัดการศึกษาในทุกระดับชั้นและประชาชนทั่วไป
- ๔) การพัฒนาเมืองน่าอยู่ โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคทั่วถึงปรับปรุง และพัฒนาระบบ สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจท้องถิ่น

- ๕) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนและชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๖) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๘) การส่งเสริมการเกษตร
- ๙) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

จุดมุ่งหมายในการพัฒนา

- ๑) เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) เพื่อให้ชุมชนมีระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และสภาพแวดล้อมที่ดี มีมาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๔) เพื่อรักษาศิลปะวัฒนธรรม ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์รวม

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์การพัฒนา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยไม่เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยไม่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยไม่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยไม่ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT

เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

- ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
 - ๑.๒ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - ๑.๓ การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
 - ๑.๔ การสาธารณสุข
 - ๑.๕ การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
 - ๑.๖ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - ๑.๗ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - ๑.๘ การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๒.๑ การจัดการศึกษา
 - ๒.๒ การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - ๒.๓ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - ๒.๔ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - ๒.๕ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - ๒.๖ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๓.๓ การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
 - ๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๔.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๓ การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

๕.๓ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๔ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ การจัดการศึกษา

๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๓ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๔ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ
พัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๒ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วน
ตำบล และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยไม่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง
ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล
นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลภารกิจดังกล่าว สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยได้ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

- ๑) สภาพภูมิประเทศเหมาะสมในการทำเกษตรที่สำคัญได้แก่การเพาะปลูกพืช เลี้ยงสัตว์
- ๒) เส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงกับโครงข่ายสายหลักกับจังหวัดใกล้เคียงและภูมิภาคอื่นๆ
- ๓) ประเพณี แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญสามารถพัฒนาให้มีศักยภาพได้

จุดอ่อน

- ๑) แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร ระบบชลประทานไม่เพียงพอและขาดการบริหาร จัดการที่ดี
- ๒) งบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

โอกาส

- ๑) รัฐให้การสนับสนุนการท่องเที่ยวใช้เป็นนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ
- ๒) เทคโนโลยีสมัยใหม่สนับสนุนงานด้านการประชาสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุปสรรค

- ๑) ผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจ
- ๒) ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๓) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านสังคม

จุดแข็ง

- ๑) มีเครือข่ายระบบสาธารณสุขเชื่อมโยงกันทุกระดับ ตั้งแต่ระดับจังหวัด/อำเภอ/ตำบล หมู่บ้านที่เข้มแข็ง
- ๒) มีงานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สำคัญ เช่น งานปิดทอง ไหว้พระหลวงพ่อ ไกรทอง ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีแห่เทียนพรรษา
- ๓) มีภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคองค์กรเอกชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม
- ๔) มีการดำเนินการโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและเฝ้าระวัง ดูแล การแก้ไขปัญหา เศรษฐกิจ
- ๕) ตำบลศรีพรานเป็นสังคมที่มีความสามัคคี กลมกลืน ทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม

จุดอ่อน

- ๑) ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตนเอง จิตสำนึกในการพึ่งพาตนเอง และความเป็นพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย
- ๒) เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมก่อให้เกิดปัญหาสังคม
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเพิ่มของวัยแรงงานลดลงทำให้เกิดปัญหาการพึ่งพิงสูง เนื่องจากผู้สูงอายุไม่มีรายได้
- ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ขาดการจัดเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

โอกาส

- ๑) เทคโนโลยีการสื่อสารทันสมัยแพร่หลายไปจนถึงระดับชุมชนและตำบล
- ๒) นโยบายรัฐสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) นโยบายรัฐสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมและบริการประชาชน

อุปสรรค

- ๑) กระแสโลกาภิวัตน์และสื่อออนไลน์ทำให้ค่านิยมเปลี่ยนไป ละเลยคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของประชาชน

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ปรับตัวได้เร็ว ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี มีมนุษยสัมพันธ์ดี ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ขาดความกระตือรือร้น ๕. ปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ช้า
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในบริการสาธารณะไม่เพียงพอ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ที่คนคิดของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระตัญญาตีพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และงานตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ประกอบกับภายใต้บทบังคับแห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ได้ทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.หรือ เทียบเท่า	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรีหรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๘	๔	-	๑๒
ข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	-	-	-	-	๑	-	๑
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๑	-	-	๓
รวม	-	๑	๑	๙	๕	-	๑๖

สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่นำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้าและพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักวิชาการเงินฯ ๒) นักวิชาการพัสดุ ๓) นักพัฒนาชุมชน ๔) วิศวกรโยธา ๕) นักวิชาการศึกษา ๖) ครู	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานโยธา ๓) เจ้าพนักงานป้องกันฯ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ ๕) เจ้าพนักงานศูนย์ เยาวชน

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลงบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง กำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีมีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓

ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ประชุมคณะทำงาน

เนืองด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๑.๒ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน	เป็นกรรมการ
๑.๓ หัวหน้าสำนักฯ	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๑.๔ หัวหน้าฝ่าย	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

- คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและ พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนเสนอแนะปัญหาการปรับปรุงแนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ทั้งหมดตั้งนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมประจำปีของคณะกรรมการเพื่อทบทวนเป้าหมายกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๙ ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้
- คณะกรรมการฯ ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙
- ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่
เรื่อง ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และการรับรองภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพื่อเป็นนโยบายการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสุเมธี บุญเชิด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resource Management) HRM							
๑ ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุแต่งตั้ง	๑ จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๘-๒๕๖๙) เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง รับโอน จัดสรรคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่าง ให้เป็นปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	-เพื่อการวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ -เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่มและปรับปรุงอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี ตำแหน่งว่างลดลง ๑ อัตรากำลัง	-องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมและควบคุมภาระค่าใช้จ่าย -มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่
๒ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	-เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	องค์กรมีแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่
๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑ จัดทำคู่มือและเผยแพร่การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ๒.จัดทำและเผยแพร่รายละเอียดของคู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๓. จัดทำและเผยแพร่พจนานุกรมสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	-เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานต่อการปฏิบัติงาน -เพื่อให้ทราบความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ตนเอง -เพื่อให้บุคลากรได้ทราบระดับสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๒ เล่ม ๑ เล่ม ๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน -บุคลากรทราบความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ -บุคลากรทราบระดับสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resource Management) HRM							
๔ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑ จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรทราบเส้นทางความก้าวหน้า	งานการเจ้าหน้าที่
	๒ จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆของพนักงาน	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
	๓ จัดทำแผ่นพับการลาของพนักงาน	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการลาของตนเอง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ ฉบับ	-บุคลากรทราบถึงสิทธิการลา	งานการเจ้าหน้าที่
๕ ด้านระบบข้อมูลการลาของพนักงาน	๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรในหน่วยงาน	-เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-อบต.ศรีพรานทราบข้อมูลพนักงานได้ทุกระยะ	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. บันทึกและปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรเข้า ระบบ LHR เป็นปัจจุบัน	-เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-อบต.ศรีพรานมีระบบข้อมูลบุคลากรในระบบออนไลน์	งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resourse Management) HRM							
๖ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑ กิจกรรม ๕ ส.	-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมพลังในการทำความสะอาดดูแลสิ่งแวดล้อมฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๔ ครั้ง/ปี	-องค์กรมีสุขลักษณะที่ดีบุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน	ทุกส่วนราชการ
	๒ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำ ๒๕๖๙	-เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผูกพัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำ ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-มีแผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ตรงประเด็น	งานการเจ้าหน้าที่
๗. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๘-๒๕๖๙)	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรรับการพัฒนาคตามแผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ หน่วยงานภายนอก	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสม	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	บุคลากรรับการอบรมร้อยละ ๕๐	บุคลากรรับการพัฒนาคความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสม	ทุกส่วนราชการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Humana Resource Development) HRD							
๑ ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ ในสายอาชีพ	๑ โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของบุคลากรในสังกัด โดยเข้ารับการอบรมความรู้ในหลักสูตร E- Learning ของกรมส่งเสริมฯ	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ด้านดิจิทัล	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ร้อยละบุคลากรที่รับการอบรมร้อยละ ๕๐	-พัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ด้านดิจิทัล	สำนักปลัด
๒. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๑ จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร	-เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการส่งเสริม เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	บุคลากรมีแนวทางในการส่งเสริม เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. แผนการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๘	-เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-องค์กรมีแผนการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรมจริยธรรมป้องกันการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
	๓.เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ)	-เพื่อให้บุคลากรรับทราบประมวลจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ธ.ค.๖๗	เผยแพร่ใน เว็บไซต์ ๓ ฝ่าย	บุคลากรรับทราบประมวลจริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Humana Resource Development) HRD							
	๔.โครงการขับเคลื่อนสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ กิจกรรม คือ - กิจกรรมให้ความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้ข้าราชการในสังกัด - กิจกรรมให้ความรู้แก่ น.ร.ในชุมชน เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัดต่างๆ และ นอกสถานที่ - กิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการ พนักงานในสังกัดมีระเบียบวินัย เช่น การเคารพธงชาติ ฯลฯ - กิจกรรมทำบุญในวันขึ้นปีใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่	-เพื่อให้บุคลากรได้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ดำเนินการกิจกรรม ครบ	-บุคลากรรับการพัฒนาจิตใจ มีจิต สาธารณะ สร้าง ประโยชน์ต่อสังคม เสริมสร้างสังคมแห่ง ความดี	ทุกส่วนราชการ
๓.ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	๑ กิจกรรมรดน้ำขอพร คณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในวันสงกรานต์ ประจำปี	-เพื่อให้บุคลากรได้ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ร่วมกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๓ เม.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม	-บุคลากรเกิดความรัก ความสามัคคีกัน ภายในองค์กร	กองการศึกษา/ สำนักปลัด

มิติ HRM (Humana Resource Management)	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (วางแผน สรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน ในองค์กร)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิง รุกที่มีประสิทธิภาพมี ความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของ เทศบาล	๑. ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังของ เทศบาล	๑. ปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลังให้มีความ เหมาะสมเพื่อ สนับสนุนการ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของ เทศบาล	๑.การดำเนินการ ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังของ เทศบาล ๒.การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง ๓.การปรับปรุง โครงสร้างการแบ่ง งานภายใน ๔. การบริหารว่าง จากการเกษียณอายุ ราชการ ๕ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง เพื่อทดแทน ตำแหน่งที่ว่างและ สอดคล้องกับภารกิจ	ปังงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

มิติ HRM (Humana Resource Management)	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล (กำหนดกลยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมถึงกฎระเบียบ ต่างๆ)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การเสริมสร้าง และพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ/ ประสิทธิผล	๑.ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี ประสิทธิผล ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์	๑ ระดับความสำเร็จ ในการส่งเสริมให้ บุคลากรมี ประสบการณ์การ ทำงานที่หลากหลาย	๑. ส่งเสริมให้ บุคลากรมีการเรียนรู้ และสั่งสม ประสบการณ์การ ทำงานที่หลากหลาย	๑.การทบทวน หลักเกณฑ์ที่ ประสบการณ์ในการ ทำงานที่หลากหลาย ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของ เทศบาล	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล (กำหนดกลยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมถึงกฎ ระเบียบต่างๆ)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การเสริมสร้าง และพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ/ ประสิทธิผล	๑.ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี ประสิทธิผล ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์	๑.ร้อยละ ความสำเร็จของการ พัฒนาและกำหนด กลยุทธ์การ บริหารงานบุคคล	๑. สร้างและพัฒนา ระบบกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้อง กับภารกิจตาม ยุทธศาสตร์	อบรมให้ความรู้ แก่ข้าราชการ ในสังกัด	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕๐,๐๐๐	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

มิติ HRM (Humana Resource Management)	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (ประเมินผลการปฏิบัติการของ บุคลากรในสังกัด)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การเสริมสร้าง และพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ/ ประสิทธิผล	๑.ระบบบริหารผล การปฏิบัติงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๑.ร้อยละของ ความสำเร็จในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและเลื่อน เงินเดือนข้าราชการ	๑.สร้างและพัฒนา ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานให้มี ความโปร่งใสและ เป็นธรรม	๑.การประเมินผล การปฏิบัติราชการ และเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานกาณ์เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ -ทุกส่วนราชการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

มิติ HRM (Humana Resource Management)	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ดำเนินเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่างๆขององค์กร)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การส่งเสริม คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๑.บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี และมีสวัสดิการที่ดี	๑.จำนวนสวัสดิการที่ ได้รับการปรับปรุง/ พัฒนาขึ้นใหม่	๑.พัฒนาระบบ สวัสดิการให้มีความ เหมาะสมและ ตอบสนองต่อความ ต้องการของทุกกลุ่ม บุคลากร ๒. พัฒนาและ ส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี และ มีสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	๑.การเสนอขอ พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่บุคลากรใน สังกัด ๒.การให้สิทธิค่าเช่า บ้านแก่ข้าราชการใน กรณีไม่มีบ้านพัก อาศัยตามระเบียบฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

มิติ HRM (Humana Resource Management)	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล (กำหนดกลยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมถึงกฎ ระเบียบต่างๆ)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การเสริมสร้าง และพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ/ ประสิทธิผล	๑.ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลที่มี ประสิทธิภาพและ ทันสมัย	๑.จำนวนกิจกรรม/ จำนวนงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลในระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศที่เพิ่มขึ้น	๑.ปรับปรุงระบบ สารสนเทศทรัพยากร บุคคลเพื่อสนับสนุน การบริหารงาน บุคคล ๒. ปรับปรุง ฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลให้ เป็นปัจจุบัน มีความ ครบถ้วนสมบูรณ์	๑.การปรับปรุงระบบ สารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับเทศบาล ๒. การปรับปรุง ฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลใน สังกัดเทศบาล ใน ทะเบียนประวัติ ข้าราชการ(กพ.๗) ๓.เข้าร่วมอบรมกับ กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นด้าน การจัดทำฐานข้อมูล (กพ.๗) ระบบ LHR	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

มิติ HRM (Humana Resource Management)	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อดูแล ความสัมพันธ์ภายในองค์กร)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การส่งเสริม คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๑.บุคลากรทุกระดับ มีการเสริมสร้าง พัฒนาองค์กรในทาง ที่ดีและสร้างความ สมัคสมานสามัคคี ภายในองค์กร	๑.ร้อยละที่เข้าร่วม กิจกรรมกีฬาของ ท้องถิ่น	๑.สร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดี	โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรท้องถิ่น ประจำปี	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐	ทุกส่วนราชการใน สังกัด
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อดูแล ความสัมพันธ์ภายในองค์กร)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การส่งเสริม คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๑.บุคลากรทุกระดับ มีการเสริมสร้าง พัฒนาองค์กรในทาง ที่ดีและสร้างความ สมัคสมานสามัคคี ภายในองค์กร	๑.ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบ หลังการศึกษาดูงาน	๑.ปรับและ เสริมสร้างให้ บุคลากรทุกระดับมี การเสริมสร้างพัฒนา องค์กรในทางที่ดีและ สร้างความสมัค สมานสามัคคีภายใน องค์กร	โครงการสัมมนา ศึกษาดูงานของ เทศบาลประจำปี	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕๐,๐๐๐	งานการเจ้าหน้าที่ ทุกส่วนราชการใน สังกัด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

มิติ HRM (Humana Resourse Management)	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล (จัดฝึกอบรมและพัฒนาด้านต่างๆ)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การเสริมสร้าง และพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ/ ประสิทธิผล	บุคลากรมีการเรียนรู้ ความรู้พัฒนาทักษะ และสมรรถนะ	จำนวนครั้งการจัด กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้	เสริมสร้างและพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล (จัดฝึกอบรมและพัฒนาด้านต่างๆ)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การเสริมสร้าง และพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ/ ประสิทธิผล	บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ด้าน ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานตาม ตัวชี้วัด	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการฯ	มีการเสริมสร้าง พัฒนาบุคลากร โดยวิทยากรจากกรมฯ และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๕๐,๐๐๐	ทุกส่วนราชการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

มิติ HRD (Humana Resource Development)	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ออกแบบกระบวนการฝึกเพื่อ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและ ความรู้เพิ่มเติมในสายอาชีพ)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิง ยุทธศาสตร์	๑.บุคลากรมีขีด ความสามารถที่ เหมาะสมสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของ องค์กร	๑.ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ มาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการในองค์กร	๑.จัดทำมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการในองค์กร ให้มีความเป็น ปัจจุบัน ครบถ้วน	๑.การจัดทำ มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการในองค์กร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ.
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ออกแบบกระบวนการฝึกเพื่อ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและ ความรู้เพิ่มเติมในสายอาชีพ)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิง ยุทธศาสตร์	๒. บุคลากรมี ความก้าวหน้าใน อาชีพ	๑.ระดับความสำเร็จ ของการกำหนด เส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายงาน	๑.จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าของ สายงานที่ชัดเจน	๑.การกำหนด เส้นทาง ความก้าวหน้าของ สายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

มิติ HRD (Humana Resourse Development)	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
มิติที่ ๔ ความรับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ความโปร่งใส และ เป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล	กระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมีความ โปร่งใสมีความ โปร่งใส และเป็น ธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑.ร้อยละของจำนวน เรื่องร้องเรียนของ ข้าราชการในสังกัด ลดน้อยลง	๑.สนับสนุนองค์ ความรู้ด้านการ ดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และส่งเสริมการ ป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ แก่ข้าราชการใน สังกัด ๒.พัฒนาระบบการ ดำเนินการทางวินัย ให้มีความโปร่งใส และเป็นธรรม	๑.การให้ความรู้ใน การดำเนินการทาง วินัย อุทธรณ์ ร้อง ทุกข์ เพื่อป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิ ชอบของข้าราชการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๕,๐๐๐	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

มิติ HRD (Humana Resource Development)	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อดูแล ความสัมพันธ์ภายในองค์กร)	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การส่งเสริม คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๑.บุคลากรมีความพึง พอใจและมีความ ผูกพันกับองค์กร	๑.ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากรที่ มีต่อองค์กร ๒.ร้อยละความ ผูกพันของบุคลากรที่ มีต่อองค์กร ๓.อัตราการลาออก และโอนย้ายของ ข้าราชการลดลง	๑.พัฒนาและส่งเสริม ให้บุคลากรมีความ ผูกพันและมีความ ผูกพันต่อองค์กร ๒.พัฒนาระบบการ สร้างขวัญและ กำลังใจเพื่อรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่มี คุณภาพ	๑.การจัดทำและ ดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความ ผูกพัน ความผูก และความพึงพอใจ ของบุคลากรใน เทศบาล ๒. การสำรวจความ พึงพอใจและความ ผูกพันของบุคลากร ในองค์กร ๓.การมอบประกาศ เกียรติคุณแก่ผู้ เกษียณอายุราชการฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐	งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ