

**แผนยุทธศาสตร์
นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร
ประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล**

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



**องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยฝาย
อำเภอแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์**

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์และกลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ประวัติ	๑
วิสัยทัศน์	
โครงสร้างส่วนราชการ	
อัตรากำลัง	๒
ข้อมูลการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล	
ข้อมูลช่วงอายุของพนักงานส่วนตำบล	๔
ข้อมูลการเคลื่อนไหวของพนักงานส่วนตำบล	๔
ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการ	๖
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
การวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประวัติ

ตำบลหัวฝาย ก่อตั้งเป็นตำบลโดย แยกออกจากตำบลดอนมนต์ อำเภอเสถียร จังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนหนึ่ง และแยกออกจากตำบลดงพลอง อำเภอแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนหนึ่ง ภูมิประเทศเป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์สามารถปลูกพืชหมุนเวียนได้ตลอดปี ทิศตะวันออกติดฝายกักเก็บน้ำลำตะโค่ง ทิศตะวันตกติดกับป่าสงวน(สวนป่าดงพลอง) ทิศเหนือติดกับลำน้ำสาขาของลำน้ำมูล มีพื้นที่สัมปทานอุตสาหกรรม ทิศใต้ติดต่อกับเขตพื้นที่ตำบลดอนมนต์ อำเภอเสถียร มีพื้นที่ครอบคลุม ๑ ตำบล จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านโนนสำราญ

หมู่ที่ ๒ บ้านตะแบง

หมู่ที่ ๓ บ้านปอแดง

หมู่ที่ ๔ บ้านหัวฝาย

หมู่ที่ ๕ บ้านน้อยหนองบึง

หมู่ที่ ๖ บ้านโคกสว่าง

หมู่ที่ ๗ บ้านชีเหล็ก

หมู่ที่ ๘ บ้านโนนเขวา

หมู่ที่ ๙ บ้านหนองหญ้าคา

หมู่ที่ ๑๐ บ้านป่ามัน

หมู่ที่ ๑๑ บ้านวังน้ำใส

เขตพื้นที่ตำบล มีเนื้อที่ ๖๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๓,๑๒๕ ไร่ โดยประมาณ ห่างจากอำเภอแคนดง ๙ กิโลเมตร ห่างจาก อำเภอเสถียร ๑๑ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดบุรีรัมย์ ๔๓ กิโลเมตร มีเส้นทางคมนาคม ๒ เส้นทางหลัก คือ ถนนทางหลวงหมายเลข ๒๒๖ สายเสถียร – ชุมพวง และถนนทางหลวงชนบท หมายเลข บร ๓๐๐๕ สายบ้านหัวฝาย – บ้านนาลาว ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม พืชที่ปลูกได้แก่ อ้อย ข้าว มันสำปะหลัง ยางพารา ไม้ยูคาลิปตัส ผักสวนครัว แหล่งน้ำที่สำคัญคือฝายกักเก็บน้ำลำตะโค่ง สถานบริการในตำบล มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง มีโรงเรียน ๖ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๘ ศูนย์ จำนวนประชากร ชาย ๓,๖๒๐ คนหญิง ๓,๖๕๖ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๗๓๘ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๒) กลุ่มพื้นบ้านตำบลหัวฝาย ประกอบไปด้วย ไทยอีสาน และไทยเขมร

วิสัยทัศน์

“หัวฝายชุมชนเข้มแข็ง สาธารณูปโภคทั่วถึง แหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์
พัฒนาสู่การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี บนวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

โครงสร้างส่วนราชการ

๑. สำนักปลัด อบต. รับผิดชอบงานบริหารงานทั่วไป งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเจ้าหน้าที่ งานส่งเสริมสุขภาพ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด
๒. กองคลัง รับผิดชอบงานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
๓. กองช่าง รับผิดชอบงานแบบแผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕. กองสวัสดิการสังคม รับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๖. กองส่งเสริมการเกษตร รับผิดชอบงานส่งเสริมการเกษตรและงานส่งเสริมปศุสัตว์
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน รับผิดชอบงานตรวจสอบภายใน

อัตรากำลัง

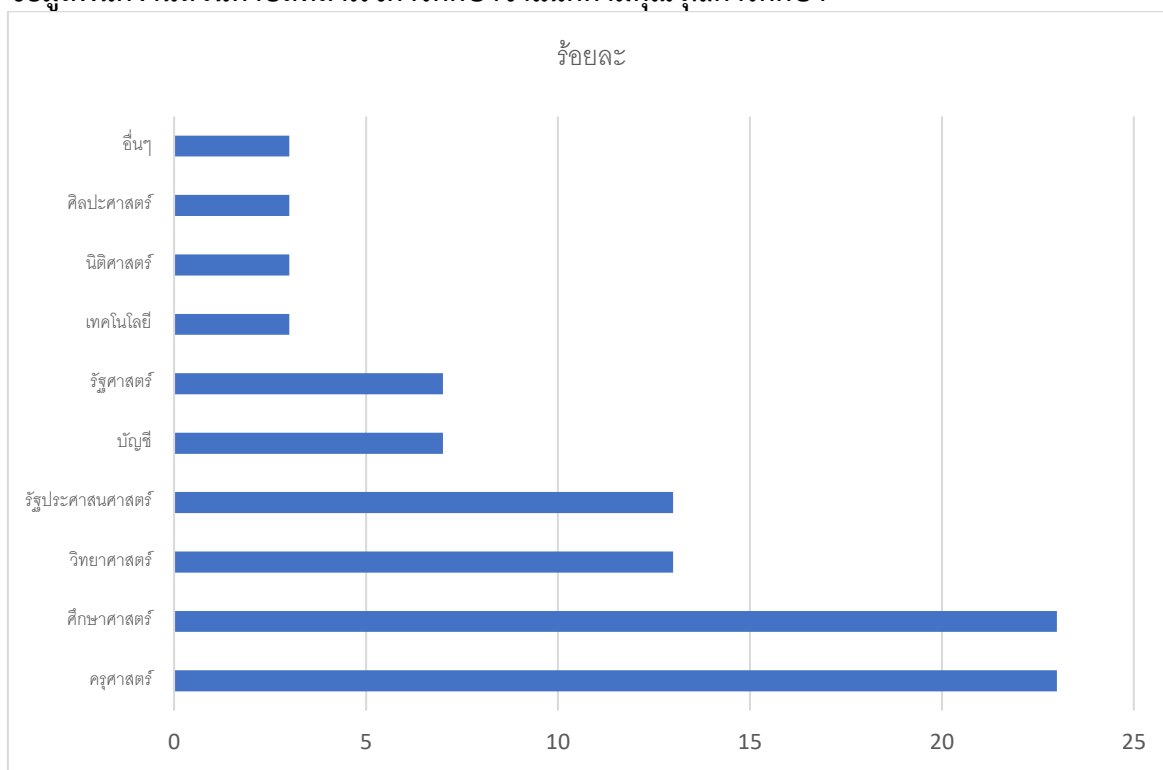
ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ระดับกลาง)			จำนวน ๑ อัตรา
สำนักปลัด อบต.			จำนวน ๑๙ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	๑๑	อัตรา	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	อัตรา	
กองคลัง			จำนวน ๙ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	๕	อัตรา	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรา	
กองช่าง			จำนวน ๙ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			จำนวน ๓๓ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา	
พนักงานครู	๑๙	อัตรา	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๘	อัตรา	
กองสวัสดิการสังคม			จำนวน ๕ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	อัตรา	
กองส่งเสริมการเกษตร			จำนวน ๔ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา	
หน่วยตรวจสอบภายใน			จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา	

ข้อมูลการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย

ระดับการศึกษา	ร้อยละ
สูงกว่าปริญญาโท	๐
ปริญญาโท	๕๐
ปริญญาตรี	๔๗
ปวส.	๓
มัธยมศึกษา	๐
รวม	๑๐๐

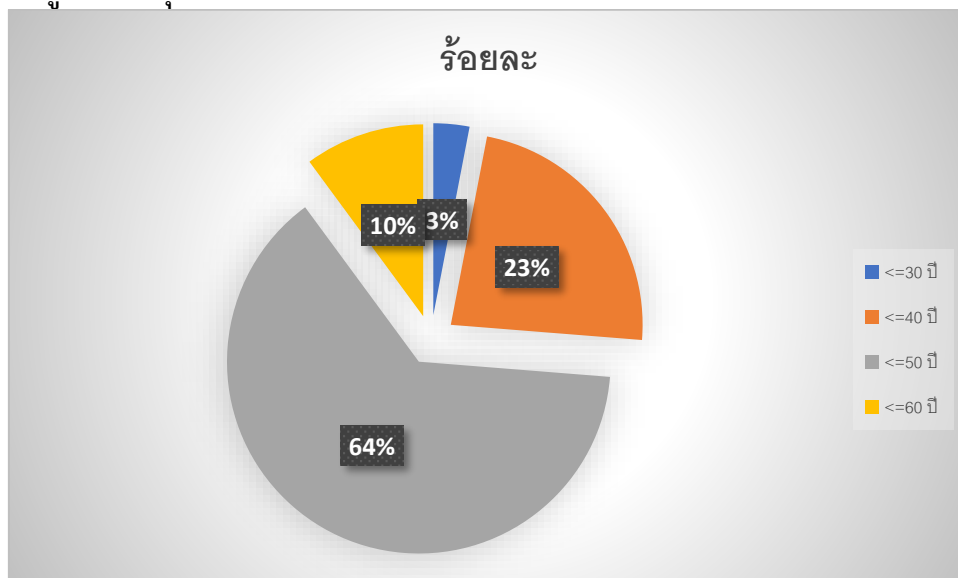
จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาโทมากที่สุด จำนวน ๑๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๐ รองลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๗ พนักงานส่วนตำบลที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. มีจำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓

ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลที่สำเร็จการศึกษาจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา



จากข้อมูลพนักงานส่วนตำบลที่สำเร็จการศึกษา จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรและครูศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๒๓ รองลงมาคือหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์และวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๑๓ และหลักสูตรรัฐศาสตร์และบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๗ นอกจากนี้ยังมีพนักงานส่วนตำบลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร เทคโนโลยี นิติศาสตร์ ศิลปะศาสตร์และหลักสูตรอื่นๆ คิดเป็นหลักสูตรละ ๓ เปอร์เซนต์

ข้อมูลช่วงอายุของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย



จากแผนภูมิแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย มีอายุเฉลี่ยสามารถจำแนกได้ดังนี้

- อายุน้อยกว่าหรืออายุ ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓
- อายุน้อยกว่าหรืออายุ ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓
- อายุน้อยกว่าหรืออายุ ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๔
- อายุน้อยกว่าหรืออายุ ๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๐

ซึ่งมีจำนวนพนักงานส่วนตำบลช่วงอายุมากกว่าหรือมีอายุ ๕๐ ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือพนักงานส่วนตำบลที่มีช่วงอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี , ๕๑-๖๐ ปี และช่วงอายุน้อยกว่าหรือมีอายุ ๓๐ ปี ตามลำดับ

ข้อมูลการเคลื่อนไหวของพนักงานส่วนตำบล

ตารางแสดงข้อมูลการเคลื่อนไหวพนักงานส่วนตำบล (การสูญเสียพนักงานส่วนตำบล)

ปีงบประมาณ	ลาออก	ให้โอน	เกษียณอายุ	เสียชีวิต	ถูกลดโทษทางวินัย (ออก)	ยอดรวมการสูญเสีย	ร้อยละของการสูญเสียเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลัง
๒๕๖๖	-	๓	๑	-	-	๔	๘.๓๓
๒๕๖๕	-	๓	๑	-	-	๔	๘.๓๓
๒๕๖๔	-	๑	-	-	-	๑	๒.๐๘
รวม	-	๗	๒	-	-	๙	๑๘.๗๔

จากข้อมูลเชิงลึก พบว่าในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย สูญเสียพนักงานส่วนตำบล ทั้งหมดจำนวน ๙ คน ค่าเฉลี่ย ๓ ปี ร้อยละ ๖.๒๔ ของกรอบอัตรากำลังที่มีแบ่งออกเป็น ๕ มิติหลัก ดังนี้

๑) การลาออก

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย ไม่มีการลาออก

๒) การให้โอน

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายที่ให้โอนไป รวมจำนวน ๗ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓ คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ คน

๓) การเกษียณอายุราชการ

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายที่เกษียณอายุราชการไป รวมจำนวน ๒ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่มีผู้เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คน

๔) การเสียชีวิต

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ไม่มีพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายที่เสียชีวิต

๕) การถูกลงโทษทางวินัย(ออก)

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายที่ถูกลงโทษทางวินัยแล้วต้องออกจากราชการ

ข้อมูลการเคลื่อนไหวของพนักงานส่วนตำบล

ตารางแสดงข้อมูลการเคลื่อนไหวพนักงานส่วนตำบล (การเข้ารับราชการ)

ปีงบประมาณ (พ.ศ.)	บรรจุใหม่	รับโอน	การบรรจุ กลับเข้ารับ ราชการ	ยอดรวมการ รับราชการ	ร้อยละของอัตราการ ทดแทนเมื่อเทียบกับ กรอบอัตรากำลัง
๒๕๖๖	๑	๓	๐	๔	๘.๑๖
๒๕๖๕	๐	๓	๐	๓	๖.๑๒
๒๕๖๔	๐	๓	๐	๓	๖.๒๕
รวม	๑	๙	๐	๑๐	๒๐.๕๓

จากข้อมูลเชิงลึก พบว่าในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย มีการบรรจุ/รับพนักงานส่วนตำบล ทั้งหมดจำนวน ๑๐ คน ค่าเฉลี่ย ๓ ปีร้อยละ ๖.๘๔ ของกรอบอัตรากำลังที่มี แบ่งออกเป็น ๓ มิติหลัก ดังนี้

๑) การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายที่ จำนวน ๑ คน เฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒) การรับโอน

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาสังกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายที่ รวมจำนวน ๙ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓ คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ คน

๓) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

ในรอบ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ไม่มีการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย

ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการใน ๕ ปี(จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ปี พ.ศ.	ประเภทตำแหน่ง/จำนวน (คน)				รวม	
	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร	คน	ร้อยละของกรอบฯ
๒๕๖๗	-	-	-	-	-	๐
๒๕๖๘	-	๑	-	-	๑	๑.๙๖
๒๕๖๙	-	-	-	-	-	๐
๒๕๗๐	-	-	-	-	-	๐
๒๕๗๑	-	๑	-	-	๑	๑.๙๖
รวม	-	๒	-	-	๒	๓.๙๒

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า แนวโน้มการเกษียณอายุราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายใน ๕ ปีข้างหน้าพบว่า อัตราการสูญเสียอันเนื่องมาจากการเกษียณอายุเฉลี่ยร้อยละ ๐.๗๘/ปี ของกรอบอัตราค่าจ้างที่มี และการสูญเสียราชการจากการเกษียณอายุภายใน ๕ ปีโดยรวม เฉลี่ยประมาณร้อยละ ๓.๙๒ ของกรอบอัตราค่าจ้างที่มี โดยอัตราการสูญเสียเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในตามหลัก SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ นโยบายรัฐบาล รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังกล่าว พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย มีจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strength)

(๑.๑) องค์กรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน

(๑.๒) องค์กรมีระบบการทำงานที่มีการสั่งสมประสบการณ์มายาวนาน มีการถ่ายทอด องค์ความรู้และประสบการณ์ร่วมกันมีความเข้มแข็งเป็นมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับของภาคส่วนต่าง ๆ

(๑.๓) องค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

(๑.๔) องค์กรมีเป็นผู้บังคับบัญชาระดับสูงในองค์กร ดูแลรับผิดชอบภารกิจและกำกับดูแล ตรวจสอบ

เร่งรัดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย รวมทั้งมีหัวหน้าหน่วยงาน (สำนัก/กอง/ศูนย์) และ บุคลากรในสังกัดทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร

(๑.๕) องค์กรมีการบริหารงานบุคคลภายใต้หลักธรรมาภิบาล

(๑.๖) องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปพร้อมกัน โดยมีรูปแบบการ พัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาจากการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ระบบ e-Learning เป็นต้น

(๒) จุดอ่อน (Weakness)

(๒.๑) ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร มาตรฐานยังไม่เป็นที่ยอมรับในบางตำแหน่ง บางสายงาน ยังขาดการส่งเสริมและพัฒนาให้มีสิทธิสวัสดิการเท่ากัน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย

ได้วิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้ประมวลผลและวิเคราะห์สรุปข้อมูลจากผลสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีและ แผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย - นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีส่วนร่วมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้บรรลุพันธกิจที่กำหนดไว้ - การแบ่งโครงสร้างและกำหนดหน้าที่ที่มีความชัดเจน มีการบูรณาการการทำงานเป็นทีม และมีสายการ บังคับบัญชาที่ชัดเจน - มีการวิเคราะห์และทบทวนภารกิจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย - บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงาน ตามบทบาท ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ผู้บริหารระดับสูงเป็นแรงบันดาลใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นผู้นำที่ดีในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ	- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญจำนวนมากกำลังจะเกษียณอายุราชการ ยังขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบแก่บุคลากรรุ่นใหม่ - องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายยังขาดแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อทดแทนบุคลากรในตำแหน่ง ที่สำคัญ - เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน บางสายงานไม่ได้รับการส่งเสริม ทำให้ข้าราชการบางส่วนขาดขวัญกำลังใจ ในการทำงานเพื่อก้าวหน้าไปสู่ระดับที่สูงขึ้น - องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านทักษะดิจิทัล และขาดการส่งเสริมทักษะดิจิทัล ให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง - ขาดการสนับสนุนองค์ความรู้หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากหน่วยงานภายนอก

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่เหมาะสม - การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับ ลักษณะงานในตำแหน่ง และเป็นไปตามระเบียบ ก.พ. กำหนด - การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การทดสอบจิตวิทยา การ ทดสอบ Public speaking การทดสอบทักษะด้าน คอมพิวเตอร์ - การบรรจุบุคลากรมีความถูกต้อง ทันเวลา สอดคล้อง กับภารกิจและความต้องการกำลังคนของ หน่วยงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรโดยใช้ โปรแกรม DPIS เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรมีความ ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย - ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหาร ทรัพยากร บุคคลมีความคุ้มค่า - การนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อ ปรับปรุงประสิทธิภาพการ	- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผามีการนำโปรแกรม DPIS มาใช้ แต่ยังขาดการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และยังไม่ ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกด้าน - นโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งต้อง ทดแทน ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เช่น พนักงาน ราชการ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงาน ของหน่วยงาน - การจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล มีแนวโน้มลดลง อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนา บุคลากร ให้ไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เท่าที่ควร
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมี ประสิทธิภาพ ทำให้สามารถรักษาบุคลากรกลุ่มที่มี ความสำคัญและสามารถสนับสนุนการบรรลุ ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน - บุคลากรมีความรู้ความสามารถสูง สามารถรวม ผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ ได้ ตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงาน ราชการ อื่น ๆ	- การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพิ่มขึ้นส่งผลให้อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณ งานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน - องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผาขาดบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถด้าน ICT และบุคลากรขาด ความ กระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านนี้ - องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผาขาดการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล - องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผายมีการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับข้าราชการ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการมี ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน - บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของบุคคล - บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการพัฒนา/พัฒนา ในหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ที่ช่วยสนับสนุนให้ทำงานได้ดีขึ้น หรือทำให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น - องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผายสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการเรียนรู้ต่าง เช่น COPs e-Learning - องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผายมีการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยข้าราชการสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานได้ - การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานใหม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในสังกัด - องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผายมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายการทำงานขององค์กร สู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล เพื่อเชื่อมโยง ผลการปฏิบัติงานของบุคคลกับผลสำเร็จขององค์กร - องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผายกำหนด หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการ เลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน และมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- การมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานในสังกัด ทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารราชการ - นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด อย่างถูกต้องและครบถ้วน และจัดให้มีช่องทาง การแสดงความคิดเห็น ร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบและหลักเกณฑ์ ที่กำหนดและมีความพร้อมรับผิดชอบและรับผิดชอบ ต่อการตัดสินใจ - บุคลากรสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์โดยเชื่อมั่นได้ว่าจะไม่ส่งผลกระทบตอ ตนเอง - กลไก และดำเนินการตรวจสอบเรื่องราวอุทธรณ์ และร้องทุกข์ อย่างรวดเร็ว	- ขอบจำกัดทางกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ส่งผลให้ ไม่สามารถดำเนินการทางวินัยให้ เป็นไปตามกรอบ ระยะเวลาได้ - มีกฎหมายใหม่แต่ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน อาจทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกิดความผิดพลาด
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
- การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการ ทำงานที่เหมาะสมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ - การสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และระบบคอมพิวเตอร์มีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะทำให้ ข้าราชการสร้างผลงานที่ดีได้ - ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกียรติ และไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี - มีแนวทาง/กลไกในการรับฟังความคิดเห็น/ความต้องการของบุคลากรในสังกัด เพื่อนำมาปรับปรุง การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน - บุคลากรมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	- ลักษณะงานที่มีความหลากหลายและเร่งด่วน และ ปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ทำให้ ข้าราชการต้องทำงาน นอกเวลาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และระยะเวลาที่กำหนด - ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร

การวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการใช้องค์กรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย

(๒) กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่โปร่งใสและเป็นธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงานและเป็นบุคคลที่เก่งและดี

(๓) กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รวดเร็ว โดยมีการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่ มาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

(๔) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และสะท้อนการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

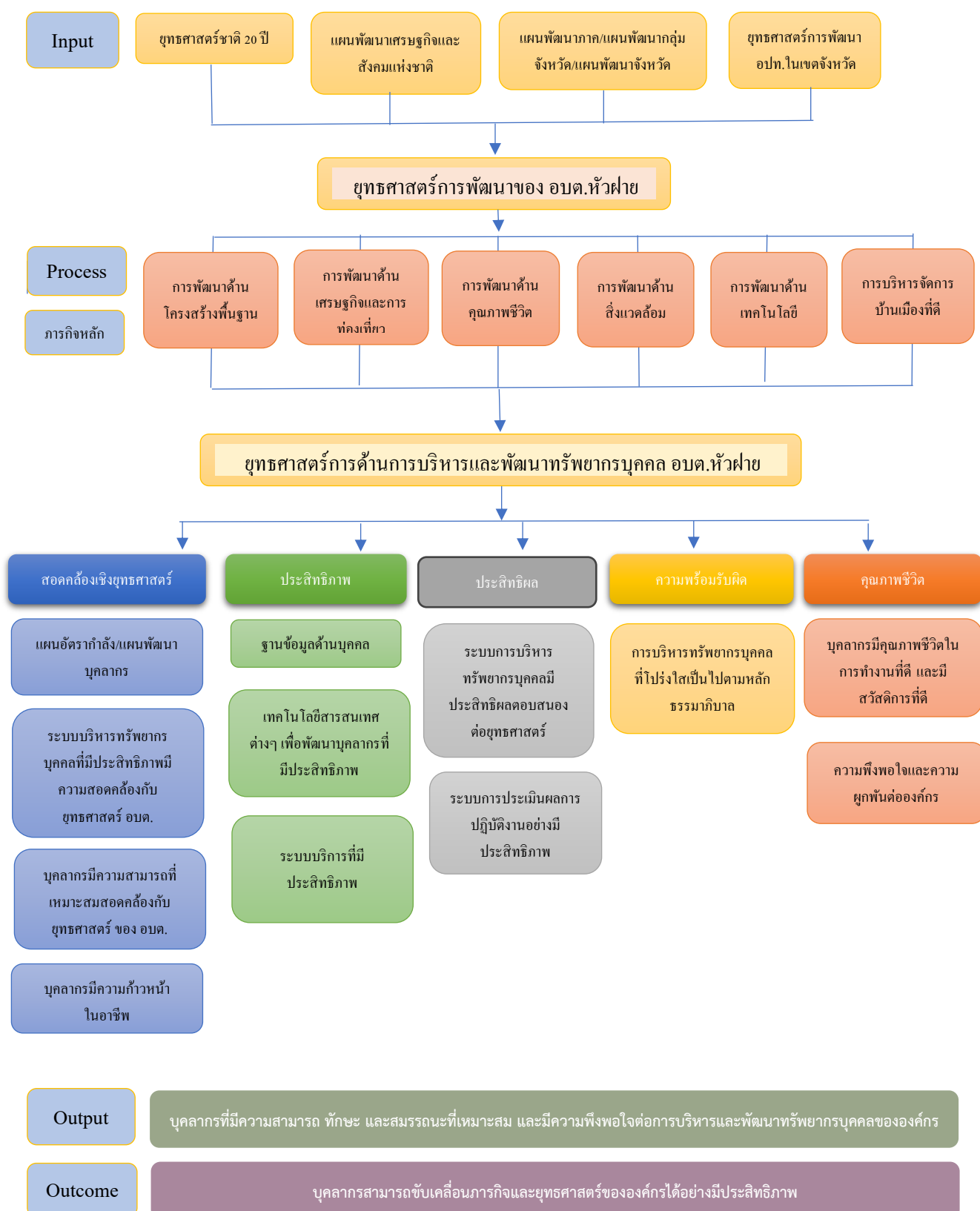
(๕) ระบบสวัสดิการที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๖) ระบบงานวินัยที่ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อรักษาและส่งเสริมให้ข้าราชการดำรงตนได้ อย่างถูกต้องตามระเบียบจรรยาบรรณของทางราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายได้วิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของนโยบาย แผนระดับ ต่างๆ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ แผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล หัวฝาย รวมทั้งได้วิเคราะห์โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย และวิเคราะห์ บริบทสภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จึงนำมาสู่การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียด ต่อไป

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

มิติ HR	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หน่วยงานรับผิดชอบ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงยุทธศาสตร์	๑.ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต.	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง ของ อบต.	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรา กำลังใหม่ ความ เหมาะสม เพื่อ สนับสนุน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของ อบต.	๑. การดำเนินการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง ของ อบต. ๑.๑ การจัดทำแผนการกำหนด ตำแหน่งเพื่อปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ๑.๒ การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง ๑.๓ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ๑.๔ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสาย งาน ๑.๕ การปรับปรุงโครงสร้างการ แบ่งงานภายใน ๑.๖ การบริหารอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ๑.๗ การจัดสรรอัตรากำลัง พนักงานราชการเพื่อ ทดแทน ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล	✓		✓	ทุกกอง สำนัก
		๒. บุคลากรมีขีดความสามารถ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ	๒. ระดับความสำเร็จ ใน การจัดทำ มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของ ข้าราชการใน	๑. จัดทำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ของข้าราชการ ใน สป. ให้มีความเป็น ปัจจุบัน และครบถ้วน สมบูรณ์	๑. การจัดทำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของ ข้าราชการใน อบต.	✓	✓	✓	ทุกกอง สำนัก
			๓. ระดับความสำเร็จ ใน การขับเคลื่อน ทักษะด้าน ดิจิทัล ของ ข้าราชการ	๑. จัดทำมาตรฐานทักษะ ด้าน ดิจิทัลให้ครบทุก กลุ่มเป้าหมายในการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒. วิเคราะห์ Skill Gap ทักษะด้าน ดิจิทัลของ ข้าราชการเพื่อนำไปใช้ ประโยชน์ในการ พัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัล ของ ข้าราชการ	๑. การจัดทำมาตรฐานทักษะด้าน ดิจิทัลของ ข้าราชการ - การจัดทำบัญชีกลุ่มเป้าหมายใน การพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลของ ข้าราชการ - การสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการ - การสรุปผลการสำรวจทักษะด้าน ดิจิทัลของ ข้าราชการ			✓	ทุกกอง สำนัก

มติ HR	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หน่วยงาน รับผิดชอบ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
มติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์		๓. บุคลากรมี ความก้าวหน้าใน อาชีพ	๔. ระดับ ความสำเร็จของการ กำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าของ สายงาน	๑. จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าของ สายงาน ที่ชัดเจน	๑. การกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้า ของสายงาน	✓	✓	✓	งานการ เจ้าหน้าที่
มติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การเสริมสร้างและ พัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	๑. ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลที่มี ประสิทธิภาพและ ทันสมัย	๑. จำนวนกิจกรรม/ กระบวนการด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลใน ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่เพิ่มขึ้น	๑.ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลฯ ให้เป็นปัจจุบันและมีความ ครบถ้วนสมบูรณ์	๑. การปรับปรุงระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลหัวฝาย และบุคลากรที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ในทะเบียนประวัติ ข้าราชการ (ก.พ.๗)	✓	✓	✓	งานการ เจ้าหน้าที่
		๒.ระบบบริการที่มี ประสิทธิภาพ	๒.ร้อยละความพึง พอใจในการบริการ แก่บุคลากร	๑.จัดระบบบริการด้านการ บริหารงานบุคคลให้มีความสะดวก รวดเร็ว	๑. การให้บริการงานขอมัติประจำตัว ข้าราชการ	✓	✓	✓	งานการ เจ้าหน้าที่
		๓. กลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ความเชื่อมโยง ระหว่างส่วนกลาง กับส่วนภูมิภาค	๑. ระดับ ความสำเร็จในการ พัฒนาบุคลากร เชื่อมโยงด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริการทรัพยากรบุคคลมี ความรู้ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน ๒. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ๓. สนับสนุนให้บุคลากรมีการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ เพื่อเสริมสร้าง ความรู้และทบทวน กระบวนการ ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ ๒. การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ สำนัก/กอง	✓	✓	✓	สำนักปลัด

มติ HR	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หน่วยงาน รับผิดชอบ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		๔. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อยุทธศาสตร์	๑. ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๑. สร้างและพัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมและสอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์ของ อบต.	๑. การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างและสอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์ของ อบต.	✓	✓	✓	งานกร เจ้าหน้าที่
			๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมี การเรียนรู้ และสั่งสม ประสบการณ์การทำงานที่ หลากหลาย	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อ ทบทวนหลักเกณฑ์ ประสบการณ์ในงานที่ หลากหลาย ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒. การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้มี ประสบการณ์การทำงานที่ หลากหลาย	✓	✓	✓	ทุกสำนัก กอง
			๓. ระดับความสำเร็จในการติดตามและ ประเมินผลกลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. ติดตามและประเมินผล การปรับปรุงโครงสร้างและ การกำหนดตำแหน่งให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์ในการกำหนด นโยบายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการติดตามและ ประเมินผล กลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล	✓	✓	✓	งานกร เจ้าหน้าที่
		๕. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๑. ระดับความสำเร็จใน การบริหารผลการปฏิบัติงานและ เลื่อน เงินเดือน ข้าราชการ เป็นไปตามแนวทางที่ อบต.กำหนด	๑. สร้างและพัฒนาระบบ การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานใหม่ความ โปร่งใสและเป็นธรรม	๑. การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ และเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ	✓	✓	✓	ทุกสำนัก กอง

มติ HR	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หน่วยงาน รับผิดชอบ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
มติที่ ๔ ความรับผิดชอบ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนา กระบวนการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มี ความโปร่งใสและ เป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑. กระบวนการ บริหาร ทรัพยากร บุคคลมีความ โปร่งใสและเป็น ธรรม ตามหลักธรร มาภิบาล	๑. ร้อยละของ จำนวน เรื่อง ร้อง เรียนขาราชการ ลดลง	๑. สนับสนุนองค์ความรู้ ด้านการ ดำเนินการทาง วินัย อุทธรณ์ ร้อง ทุกข์ และส่งเสริมการป้องกัน การ ทุจริตและประพฤติมิ ชอบ แก่ บุคลากรในสังกัด สป. ๒. พัฒนาระบบการ ดำเนินการทาง วินัยใหม่ ความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เพื่อป้องกันการ ทุจริตและ ประพฤติมิชอบของ อบต.	✓	✓	✓	งานการ เจ้าหน้าที่
			๒. ร้อยละของ จำนวนเรื่อง การ ดำเนินการทางวินัย เป็นไปตาม กำหนดเวลา	๑. จัดระบบการดำเนินการ ทาง วินัยให้เป็นไปตาม กรอบระยะเวลา ที่กำหนด	๑. การแก้ไขปัญหาการดำเนินการ ทาง วินัยข้าราชการ ๒. การดำเนินกระบวนการสืบสวน หรือ สอบสวนทางวินัยข้าราชการ	✓	✓	✓	งานนิติ การ
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต การทำงานและ ความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับ การทำงาน	๑. บุคลากรมี คุณภาพ ชีวิตใน การทำงานที่ดี และ มีสวัสดิการที่ดี	๑. จำนวน สวัสดิการที่ ได้รับ การปรับปรุง/ พัฒนาขึ้นใหม่	๑. พัฒนาระบบสวัสดิการ ให้มีความ เหมาะสมและ ตอบสนองความตอง การ ของทุกกลุ่มบุคลากร ๒. พัฒนาและส่งเสริมให้ บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดีและมีสมดุลระหว่าง ชีวิต กับการทำงาน	๑. การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราช อิสริยาภรณ์ให้แก่ บุคลากรในสังกัด ๒. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๓. การปฏิบัติงานหล่อมเวลา	✓	✓	✓	งานการ เจ้าหน้าที่
		๒. บุคลากรมีความ พึงพอใจและมี ความผูกพัน กับ องค์กร	๑. ร้อยละความพึง พอใจ ของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร ๒. อัตราการลาออก และ ขออนุญาต ของข้าราชการ ลดลง	๑. พัฒนาและส่งเสริมให้ บุคลากรมี ความผาสุกและ มีความผูกพันต่อ องค์กร ๒. พัฒนาระบบการสร้างขวัญและ กำลังใจเพื่อรักษา ใจซึ่งบุคลากรที่มี คุณภาพ	๑. การจัดทำและดำเนินการตาม แผน เสริมสร้างความผาสุกและ ความพึงพอใจ ของบุคลากร ๒. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ๓. การมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ ปฏิบัติราชการดีเด่น	✓	✓	✓	งานการ เจ้าหน้าที่

