



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข
อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย
www.dansrisook.go.th

คำนำ

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีแผนการบริหารงานเกี่ยวกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกรอบใน
การ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ๔.๐ ของทางภาครัฐ องค์การ
บริหาร ส่วนตำบลด้านศรีสุข จึงจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น
เพื่อใช้เป็น แนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตาม
ภารกิจ

สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข

สารบัญ

ส่วนที่	เรื่อง	หน้า
๑	บทนำ	๑
๒	บริบททั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข	๓
๓	กรอบแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
๔	การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
๕	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข	๑๙

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ปัญหาและความท้าทายของประเทศไทยตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาและปฏิรูปประเทศ ที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศให้มีความมั่นคง ยั่งยืนและการพัฒนาความเข้มแข็งของท้องถิ่น ตามรูปแบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยในพื้นที่ให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์ พร้อมทั้งให้ความสำคัญ กับการส่งเสริมและพัฒนาความพร้อมแก่เยาวชน ประชาชนในท้องถิ่น ในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประชาธิปไตยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ประชาธิปไตยสำหรับประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประชาธิปไตยที่ประชาชนในท้องถิ่นและสังคมในภาพกว้างทั้งในระดับนานาชาติให้การยอมรับในระบอบประชาธิปไตยในท้องถิ่นของประเทศไทย อีกทั้งปัญหาและความท้าทายของการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ประเทศในช่วงเปลี่ยนผ่านการปฏิรูปต่อบริบท ของการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอีกประการคือ การเสริมสร้างศักยภาพในการพึ่งตนเองของท้องถิ่น และ การเป็นกลไกสำคัญเชิงพื้นที่ เพื่อการขึ้นนำการพัฒนาของพื้นที่และพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนนำกลไกของท้องถิ่น ร่วมสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืนแก่พื้นที่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่น โดยเน้นการเชื่อมโยงหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาการบริหารและการจัดบริการสาธารณะตามบริบทภารกิจของท้องถิ่น และ สิ่งสำคัญอย่างสูงสุดคือการธำรงไว้ซึ่งการเรียนรู้ในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับวิถีการทำงานของการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในทุกๆ ภารกิจ

การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์บูรณาการแนวคิด การพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวคิดการเป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัด และมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๙ เป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่

การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุดใด ๆ ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบและรายละเอียดมากมายด้วยเช่นกัน การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้สามารถส่งเสริมการทำงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง และเกิดผลงานที่ดี ขณะเดียวกันก็ยังสามารถช่วยพัฒนาศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในด้านอื่น ๆ ของบุคลากรได้ด้วย การใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อที่จะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถดำเนินงานได้สัมฤทธิ์ผลตาม

เป้าหมาย บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ซึ่งมีฐานะเป็นส่วนราชการส่วนท้องถิ่นจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญใน การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ นี้ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุขมีแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
- ๒) เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานและพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

๑.๓ กรอบการดำเนินงาน

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระบบ ในกรณีนี้ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ช่วงที่ ๑: เตรียมการ

- ประชุมทำความเข้าใจ
- แต่งตั้งคณะกรรมการ
- ประชุมสร้างเครื่องมือ
- วิเคราะห์และออกแบบเครื่องมือ

ช่วงที่ ๒ : เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

- จัดประชุมสร้างเครื่องมือ
 - การถอดบทเรียน
 - แบบสอบถาม
- การเก็บข้อมูล
 - ศึกษาข้อมูลทั้งทุติยภูมิและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
 - ประชุมถอดบทเรียน
 - สอบถาม
 - คั่นข้อมูล

ช่วงที่ ๓ : ปฏิบัติการ

- การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- ดำเนินการตามบริหารทรัพยากรบุคคล

ช่วงที่ ๔ : สรุปผลและจัดทำรายงาน

- สรุปผลการดำเนินงาน
- จัดทำรายงานความก้าวหน้าและจัดทำเล่มรายงาน

ส่วนที่ ๒

บริบททั่วไปและบริบทการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ วิสัยทัศน์

“คนมีรายได้ ปากท้องอิ่ม อยู่ดีมีสุข”

๒.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

๒.๒.๑ ด้านการส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงของสังคม สาธารณสุข การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

- การพัฒนาการบริหารจัดการระบบเศรษฐกิจ และการเรียนรู้ในชุมชน
- การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
- การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร
- เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน
- พัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในสังคม
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนในการดำเนินตามสาธารณสุขมูลฐาน
- การควบคุมและป้องกันโรค
- การเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับประชาชน
- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และการรักษาความสะอาด
- การส่งเสริมการปลูกป่าและการปลูกต้นไม้ทดแทน
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒.๒.๒ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
- การพัฒนาระบบจราจร
- การพัฒนาสาธารณูปโภค
- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร

๒.๒.๓ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา

- การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมนำชีวิต
- การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ

๒.๒.๔ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการบริการประชาชน

- การพัฒนาส่งเสริมการด้านการเมือง การบริหารและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

๒.๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

๒.๓.๑ นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อการประเมินผลงานที่เกี่ยวข้องตรง ตามความรู้ความสามารถ น่าเชื่อถือได้ จากผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริหาร ดังนี้

๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง

๒) กำหนด KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

๓) นำผลการประเมินที่ได้ มาจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๒.๓.๒ นโยบายด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

เพื่อวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและ มีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง ดังนี้

๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุขปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และ การบริหารผลตอบแทน

๓) มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕) จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒.๓.๓ นโยบายด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

เพื่อการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อการคัดเลือกบุคลากร ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี ดังนี้

๑) มีการดำเนินการรับโอนย้ายตำแหน่งว่างและประชาสัมพันธ์ช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้ถึงกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น

๒) มีการรายงานและขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมในส่วนของสายบริหาร สายงานปฏิบัติ ประเภททั่วไปและวิชาการ

๓) การสอบคัดเลือกในการดำเนินการภายใน

๒.๓.๔ นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ดังนี้

- ๑) แผนการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานของพนักงานส่วนตำบล
- ๒) สำรวจและดำเนินการสอบเลื่อนระดับพนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วน พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
- ๓) นำผลการประเมินที่ได้ มาจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๒.๓.๕ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคคลในองค์กร ดังนี้

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
- ๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับปฏิบัติงานทุก ระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข
- ๕) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๒.๓.๖ นโยบายด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไป อย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลด ขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ ดังนี้

- ๑) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

- ๔) ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- ๕) ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ๖) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๗) ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร
- ๘) ปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ
- ๙) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๒.๓.๗ นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ดังนี้

- ๑) ขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุขเป็นองค์กรคุณธรรมจริยธรรม
- ๒) ส่งเสริมให้มีจิตสำนึก ค่านิยมสุจริต ทศนคติ พฤติกรรมที่ดีและการมีจิตสาธารณะตามหลักธรรมทางศาสนา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดมั่นในสถาบันหลัก และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม มาบ่มเพาะคุณธรรมจริยธรรมและการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๓) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในองค์กร เพื่อปลูกฝังค่านิยม ทศนคติ คุณธรรม
- ๔) เสริมสร้าง สนับสนุน และขยายภาคีเครือข่ายการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๕) เสริมสร้างการมีจิตสาธารณะเพื่อโลกและประเทศชาติธำรงไว้ซึ่งสันติภาพความมั่นคงและความยั่งยืน เพื่อสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือกันและกัน
- ๖) ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและทักษะในการดำรงชีวิต
- ๗) ผลักดันนโยบาย ระบบบริหาร กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ

๒.๓.๘ ด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร

เพื่อส่งเสริมการรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริตประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม มาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ มีมาตรการการรักษาวินัย ดังนี้

- ๑) จัดทำมาตรฐานลงโทษทางวินัย
- ๒) ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อไม่ให้กระทำผิดวินัย
- ๓) คำสั่งให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัด

๒.๔ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) สำนักปลัด ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และ ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน จึงกำหนดให้มีงานอยู่ในความรับผิดชอบของกองและหน่วยดังกล่าว เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานฉุกเฉินการแพทย์</p> <p>-ด้านการปฏิบัติการ -งานวางแผน -งานการประสานงาน -งานบริการ</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้</p>	<p>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐งานฉุกเฉินการแพทย์</p> <p>-ด้านการปฏิบัติการ -งานวางแผน -งานการประสานงาน -งานบริการ</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้</p>	

<p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานจัดเก็บรายได้</p> <p>-ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การจัดเก็บภาษีต่างๆ</p> <p>- การตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม</p> <p>-ตรวจสอบและประเมินภาษีการเก็บรักษาและนำส่งเงิน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๕ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๖ งานจัดการงานช่าง</p> <p>- รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับดารช่างต่างๆ</p> <p>- ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ซ่อมแซม บำรุงรักษาในงานด้านการช่างต่างๆ</p> <p>- ประสานงานด้านการจัดการงานช่างร่วม เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>- ดูแล บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการช่างต่างๆ</p> <p>- ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหาเกี่ยวกับงานด้านการช่างต่างๆ</p> <p>- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการช่างต่างๆเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในงานด้านการช่าง</p>	<p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานจัดเก็บรายได้</p> <p>-ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การจัดเก็บภาษีต่างๆ</p> <p>- การตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม</p> <p>-ตรวจสอบและประเมินภาษีการเก็บรักษาและนำส่งเงิน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๕ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๖ งานจัดการงานช่าง</p> <p>- รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับดารช่างต่างๆ</p> <p>- ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ซ่อมแซม บำรุงรักษาในงานด้านการช่างต่างๆ</p> <p>- ประสานงานด้านการจัดการงานช่างร่วม เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>- ดูแล บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการช่างต่างๆ</p> <p>- ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหาเกี่ยวกับงานด้านการช่างต่างๆ</p> <p>- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการช่างต่างๆเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในงานด้านการช่าง</p>	
--	--	--

<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านศรีสุข</p> <p>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>-งานปฐมวัย</p> <p>-จัดการเรียนรู้และดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของเด็ก</p> <p>-จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก</p> <p>-จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจของเด็ก</p> <p>- ฝึกทักษะกระบวนการคิด</p> <p>- จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนจากประสบการณ์จริง</p> <p>- จัดการเรียนรู้โดยผสมผสานสาระการเรียนรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านศรีสุข</p> <p>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>-งานปฐมวัย</p> <p>-จัดการเรียนรู้และดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของเด็ก</p> <p>-จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก</p> <p>-จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจของเด็ก</p> <p>- ฝึกทักษะกระบวนการคิด</p> <p>- จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนจากประสบการณ์จริง</p> <p>- จัดการเรียนรู้โดยผสมผสานสาระการเรียนรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>
--	--

ส่วนที่ ๓

กรอบแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเติบโตอันก้าวไกลด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐมีการเตรียมความพร้อม รับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ และสนับสนุน "การปรับเปลี่ยน ภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล" ด้วยปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สามารถสนับสนุนให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ จึงได้มีการจัดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร สามารถพัฒนาประเทศ โดยรวบรวมข้อกฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

กรอบแนวทาง

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการ บ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ

เป้าหมาย การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล โดยมีกรอบแนวทาง

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๑) สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติสู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วง ๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒) ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการนายยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๓) กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- ๑.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
- ๑.๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
- ๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐ และปรับระบบการเงินการคลัง ด้านสุขภาพ
- ๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย
- ๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันคล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
- ๒.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ

- ๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
 ๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 ๖.๖ ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับ
 ข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

หลักธรรมาภิบาล	ความหมาย
๑.หลักประสิทธิผล (Effectiveness)	<ul style="list-style-type: none"> ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึง มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๒.หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)	<ul style="list-style-type: none"> การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
๓.หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	<ul style="list-style-type: none"> การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง
๔.หลักการรับผิดชอบ (Accountability)	<ul style="list-style-type: none"> การแสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ
๕.หลักความโปร่งใส (Transparency)	<ul style="list-style-type: none"> กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งแจ้งได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อันไม่ต้องห้าม ตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้
๖.หลักการมีส่วนร่วม (Participation)	<ul style="list-style-type: none"> กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทาความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา
๗.หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)	<ul style="list-style-type: none"> การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจ จากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชน ดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

๘.หลักนิติธรรม (Rule of Law)	<ul style="list-style-type: none"> • การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๙.หลักความเสมอภาค (Equity)	<ul style="list-style-type: none"> • การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดย ไม่มีการแบ่งแยก ด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทาง ศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ
๑๐.หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)	<ul style="list-style-type: none"> • การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลง ที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์ และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้าน ที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่า เป็น ความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ นั้นองค์กรบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน ดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการ ทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยัง ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายใต้ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมา ติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มปะยุคต่อความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในารตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่

สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

HR Scorecard การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ มีทั้งหมด ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีความสอดคล้องและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

๑.๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

๒.๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

๒.๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

๓.๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับ ติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

๑. **จุดแข็ง (Strengths)** องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุขได้วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้แก่

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๒. **จุดอ่อน (Weaknesses)** องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุขได้วิเคราะห์ปัจจัยภายในใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้แก่

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ชำนาญ

และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

๓. **โอกาส (Opportunities)** องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้และองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

๔. **อุปสรรค (Threats)** องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุขได้วิเคราะห์ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำ

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ได้แก่

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

ส่วนที่ ๕
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๙

วิสัยทัศน์ มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ พัฒนาตำบลด่านศรีสุขให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับระดับจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุขให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

เป้าหมาย

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์




ยุทธศาสตร์ ๑: สร้างระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ ๒: ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร พร้อมต่อการปฏิบัติราชการ รองรับการเปลี่ยนแปลง ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ ๓ : เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการ และสร้างความผูกพันภายในองค์กร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	ระยะการดำเนินการ			หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓ ไตรมาส ๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ						
๑. ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ เป้าประสงค์: เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำปีงบประมาณ ตัวชี้วัด: นำผลการประเมินในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อน ค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	↕		↕	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
	๒. การบริหารจัดการผลการประเมิน เป้าประสงค์: เพื่อจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วน ราชการต่าง ๆ เหมาะสมกับบริบทของ ประเภทองค์กร บริหารส่วนตำบล ตัวชี้วัด: ติดตามผลการปฏิบัติการตามข้อตกลงในการ ปฏิบัติการและปรับปรุงการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	↕			งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒. ด้านโครงสร้าง และอัตรากำลัง	๑. การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง เป้าประสงค์: เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินคดีสุจริต โครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมกับบริบทประเท องค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด: มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งที่ เหมาะสมกับภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ ต้องมีความชัดเจน ไม่ ซ้ำซ้อน และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ตามกฎหมายที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	↕			งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

๓. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	<p>๒. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินศรีสุขมีกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>ตัวชี้วัด : องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินศรีสุขมีแผนอัตรากำลังเพื่อใช้เป็น กรอบในการดำเนินงานในระยะ ๓ ปี</p> <p>๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร</p> <p>เป้าประสงค์: มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัด: ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม</p>	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๔. ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)</p> <p>เป้าประสงค์: จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)</p> <p>ตัวชี้วัด: ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)</p> <p>๒. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปี ๒๕๖๙</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนารายบุคคลให้มีศักยภาพ และสมรรถนะพร้อมเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
		ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

	ตัวชี้วัด : การนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan : IDP)						
ยุทธศาสตร์ ๒: ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร พร้อมต่อการปฏิบัติราชการ รองรับการเปลี่ยนแปลง ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล							
๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>๑. การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข (LHR) เข้าประสงค์ : เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด : ระบบ LHR ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุขมีความ สมบูรณ์และมีการอัปเดตข้อมูลที่ปัจจุบันเสมอ พร้อมเชื่อมโยงไปยัง ระบบบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กร</p>	ไม่ใช้งบประมาณ				งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	
	<p>๒. การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เข้าประสงค์ : มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้หรือประยุกต์ในการ ปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด : การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหาร ทรัพยากร บุคคล</p>	ไม่ใช้งบประมาณ				งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	
	<p>๓. การจัดทำประกาศนโยบายการบริหารบุคคลและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>เข้าประสงค์ : องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุขมีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ๔.๐</p> <p>ตัวชี้วัด : มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p>	ไม่ใช้งบประมาณ				งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	

	<p>๔. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข</p> <p>เป้าประสงค์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</p> <p>ตัวชี้วัด : มีการพัฒนาระบบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลซึ่งระบุระยะเวลาการดำเนินการ หลักฐานที่เกี่ยวข้อง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	↕	↕		งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
	<p>๕. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM)</p> <p>เป้าประสงค์ : ให้มีการจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดเก็บเป็นคลังสมองขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข</p> <p>ตัวชี้วัด : มีการพัฒนาระบบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลซึ่งระบุระยะเวลาการดำเนินการ หลักฐานที่เกี่ยวข้อง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	↕			งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
	<p>๖. การประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุขด้านต่าง ๆ ๕ ด้าน</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข</p> <p>ตัวชี้วัด : มากกว่าร้อยละ ๘๕</p>	ไม่ใช้งบประมาณ			↕	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
	<p>๘. การพัฒนาในงาน</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ</p> <p>ตัวชี้วัด : มากกว่าร้อยละ ๘๕</p>	ไม่ใช้งบประมาณ				

ยุทธศาสตร์ ๓: เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการ และสร้างคุณภาพพนักงานในองค์กร						
๖.การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<p>๑. การสำรวจและปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>ตัวชี้วัด : มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานหรืออุปกรณ์ที่ใช้ ในการทำงาน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ			↕	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๗.การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	<p>๒. จัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร หรือกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรอย่างน้อยปีละ ๖ ครั้ง</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม</p> <p>ตัวชี้วัด : มีการจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร กิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	↕		↕	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
	<p>๑. การสร้างช่องทางสื่อสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ</p> <p>ตัวชี้วัด : จำนวนช่องทางการสอบถาม/ร้องเรียน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างน้อย ๒ ช่องทาง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	↕			งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
	<p>๒. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี</p> <p>เป้าประสงค์ : การจัดทำรายงานผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี</p> <p>ตัวชี้วัด : การรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี อย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ			↕	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.

<p>๘. ด้านการรักษา วินัยของบุคลากร ในองค์กร</p>	<p>๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตำบลศรีสุข เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะพร้อมเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตัวชี้วัด : มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรม คุณธรรม สร้าง ความรู้ความ เข้าใจในเรื่องของค่านิยมในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลศรีสุข เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาายกระดับผลการประเมิน ประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตำบลศรีสุข ตัวชี้วัด : มากกว่าร้อยละ ๘๕</p>	<p>ไม่มีเชิงปริมาณ</p>				<p>งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.</p>
<p>๘. ด้านการรักษา วินัยของบุคลากร ในองค์กร</p>	<p>๑. เสริมสร้างการรักษาวินัยและความโปร่งใสในการปฏิบัติ ราชการให้แก่บุคลากรของ อบต. เป้าประสงค์: เพื่อก่อให้เกิดการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและ ตัวชี้วัด: บุคลากรได้รับการเสริมสร้างการรักษาวินัยและความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>ไม่มีเชิงปริมาณ</p>				<p>งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.</p>

	<p>๒. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและประชาสัมพันธ์ เป้าประสงค์: เพื่อจัดทำและเผยแพร่ประมวลจริยธรรมให้ข้าราชการเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัด: จำนวนช่องทางเผยแพร่ประมวลจริยธรรมที่หลากหลายอย่างน้อย ๒ ช่องทาง เช่น เว็บไซต์ อบต. บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>					<p>งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.</p>
	<p>๓. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระเบียบวินัย เป้าประสงค์: เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและรักวินัยของบุคลากร ตัวชี้วัด: การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การต่อสัญญาตามผลประเมินการปฏิบัติราชการด้านสมรรถนะและพฤติกรรมการรักวินัย</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>					



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข โทร. (๐๔๒) ๔๑๔๘๐๑

ที่ นค. ๗๕๒๐๑/..... วันที่..... ตุลาคม ๒๕๖๘

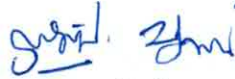
เรื่อง... พิจารณาลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

ตามที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำแผนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยเป็นนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข และดำเนินการตามการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) เพื่อก่อให้เกิดการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส และมีคุณธรรม และขับเคลื่อนการประเมินฯ ดังกล่าว นั้น

เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ด้านการจัดการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะ (OIT) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการประเมินและ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนาม และอนุญาตเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบนเว็บไซต์ขององค์ การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ต่อไป

(ลงชื่อ) 
(นางสาวธารรัตน์ บุญสวย)
นักทรัพยากรบุคคล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การวางแผนและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดและรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถพิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๔. ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยกาส่งเสริม

บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และบูรณาการร่วมกัน มีการวางแผนบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๖. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไป อย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลหรือของรางวัล ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๗. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มืออาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)” การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม มีการจัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ และจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๘. ด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริตประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม มาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ มีมาตรการการรักษาวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘


(นายวุฒิชัยกร อุปฮาด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

