



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก
อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

คำนำ

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกมีแผนการบริหารงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ๔.๐ ของทางภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก จึงจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ บริบททั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก	๕
ส่วนที่ ๓ กรอบแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙
ส่วนที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก	๒๑

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

เนื่องจากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และการก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์กรต่าง ๆ เผชิญภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์กรต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการ "คน" ในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) นั้น

การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคแรก ๆ (Personnel Administration) มีลักษณะเป็นการบริหารที่กระบวนกร ซึ่ง "ฝ่ายบุคคล" จะทำงานในลักษณะเน้นที่กิจกรรมประจำวันตามกระบวนกร ขั้นตอนและกฎระเบียบ ในขณะที่ ยุคถัดมาเป็นยุคของ Personnel Management และ Human Resource Management ที่มองคนในองค์กรมาเป็นทรัพยากรที่จะต้องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพราะเป็นต้นทุนค่าใช้จ่าย (Human Costs) ขององค์กร ไม่ได้มีมุมมองที่เห็นเป็นทุนที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้องค์กรได้ แต่ใน ปัจจุบันมุมมองของการบริหารทรัพยากรบุคคลเปลี่ยนไป ทรัพยากรมนุษย์เป็น "ทุน" ขององค์กร (Human Capital) ที่เพิ่มมูลค่ามหาศาลให้กับองค์กรมากกว่าทรัพย์สินประเภทอื่น ๆ ไม่ใช่ เป็นเพียงแต่ "ค่าใช้จ่าย"

การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ จากช่วงเวลาที่ผ่านมาผู้คนหรือองค์กรส่วนใหญ่มักไม่ได้คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร เนื่องจากการทำงานของฝ่ายบุคคลที่ผ่านมาเป็นการทำงานที่เน้นขั้นตอน กระบวนกร และกฎระเบียบที่ซับซ้อน แข็งตัว ไม่ยืดหยุ่นและจ้องจับผิด ไม่สนับสนุนกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันกลับจะเป็นการถ่วงการพัฒนาขององค์กรเสียด้วยซ้ำไป แต่ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแนวความคิดใน "การบริหารจัดการคน" ให้ตอบสนองต่อองค์กรได้ ซึ่งเชื่อว่า คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้ สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่งและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การบริหารคนให้สอดคล้องกับการบริหารงานประเภทอื่น ๆ ขององค์กรในลักษณะนี้ ก่อให้เกิดแนวคิดของ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management : SHRM) คือ การมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจิตใจและกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ จึงเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบทบาทเชิงรุกซึ่งแตกต่างจากการบริหารงานบุคคลแบบเดิมที่เป็นการบริหารงานบุคคลเชิงรับ มุ่งเน้นที่หน้าที่หรือกระบวนงาน สืบเนื่องมาจากภาครัฐได้กระจายอำนาจให้กับหน่วยงานราชการซึ่งทำให้เห็นถึงความแตกต่างการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรับและเชิงรุก โดยได้นำมาปรับใช้กับหน่วยงานของตนเองแบบค่อยเป็นค่อยไป ทั้งนี้ ทุกฝ่ายต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างแท้จริงและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ "คน" ให้มากยิ่งขึ้นเพราะที่ผ่านมาหน่วยงานมองแต่เรื่องอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น งบประมาณ การเงิน การจัดการ เป็นต้น โดยมองเรื่องคนเป็นเพียงองค์ประกอบเท่านั้น แต่ถ้ามองมุมกลับ ซึ่งปัจจุบันถ้าหน่วยงานมองถึงเรื่อง "คน" เป็นเรื่องสำคัญว่าเป็น "ทุนมนุษย์" จะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาล ถ้าแม้หน่วยงานให้ความสำคัญและร่วมมือกันอย่างจริงจัง

การบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนล้วนแล้วแต่ต้องมีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรเพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งเราไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ประกอบกับ ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ Thailand 4.0 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายนำประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัล ที่รัฐบาลชนโยบายสำคัญอย่าง Thailand 4.0 หรือ อุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการบริการระดับสูง เพื่อผลักดันการเติบโตของรายได้ในประเทศให้สูงขึ้นภายใน 5 ปีข้างหน้า เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ในกรณีนี้ หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ

๑. (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณั้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ฉะนั้น ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๓ อย่างน้อย สามประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) อันเป็นการยกระดับ การทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ "ประชารัฐ"

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะ ให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/ Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชาวาทด้วย "เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา" เข้ามาประยุกต์ใช้

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

ฉะนั้น เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์บูรณาการแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวคิดการเป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ซึ่งมีฐานะเป็นส่วนราชการส่วนท้องถิ่นจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรต่อไป

๑.๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกมียุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
- ๒) เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานและพัฒนากระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก

๑.๓. กรอบการดำเนินงาน

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกกระบวนการ ในงานนี้ งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

๑. กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ
๒. ให้ข้อเสนอแนะในการจัดหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
๔. กำกับ ดูแลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผน

ขั้นตอนที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับทราบแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่คณะกรรมการ โดยมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้

ฝ่ายเลขานุการดำเนินการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ หลักจากนั้นเชิญคณะกรรมการร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทราบแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้บริหารองค์กรและสอบถามความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนัก กอง และร่วมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก (SWOT) มาใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก

ขั้นตอนที่ ๓ เมื่อได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๒ แล้ว เลขานุการจึงได้นำผลดังกล่าวมาประมวล กลั่นกรอง วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องพร้อมยกร่างองค์ประกอบที่สำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก อันประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์หรือตัวชี้วัด

ขั้นตอนที่ ๔ การประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาร่างแผนดังกล่าว

ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศใช้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก

ส่วนที่ ๒

บริบททั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรอก

๑. วิสัยทัศน์

“ ชุมชนน่าอยู่ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม สนับสนุนเวทีประชาคม ตำบลประชาชนอยู่ดีกินดีตามแบบเศรษฐกิจพอเพียง ”

๒. ยุทธศาสตร์

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑. ให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๑.๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๑.๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๑.๖. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒.๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๒.๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๒.๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๒.๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๒.๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๒.๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๓.๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓.๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๓.๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๓.๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๓.๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๔.๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๔.๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔.๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

๔.๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๔.๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

๔.๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๖.๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๖.๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๖.๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑. สนับสนุนสภาพาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

๗.๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือพนักงานส่วนตำบลให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๗.๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๗.๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. นโยบายการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงขอกำหนดแนวทางการจัดทำดังนี้

๑.๑. ให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหนังสือสั่งการต่าง ๆ เป็นสำคัญ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังต้องให้มีความสอดคล้องกับอำนาจและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายปีนั้น ๆ

๑.๒. การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดส่วนราชการใหม่ การเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง ให้ทำการวิเคราะห์ค่างานถึงตำแหน่งนั้น ๆ ว่ายังมีความจำเป็นหรือต้องการอยู่ไม่ หากเป็นตำแหน่งที่ไม่จำเป็นให้ทำการยุบเลิก หรือหากมีภารกิจอำนาจหน้าที่มากขึ้นให้ดำเนินการวิเคราะห์ค่า งานว่ามีความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือไม่ จึงให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

๒.๑. การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกให้ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างจะต้องทำการปิดประกาศหรือแจ้งให้สาธารณะทราบ และเปิดโอกาสให้ ทุกคนได้รับการคัดเลือก หากผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน หากผู้นั้นไม่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ดำเนินการแจ้งให้ ทราบด้วยเพื่อเป็นการแสดงความโปร่งใสในการสรรหา สำหรับตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล หากมี ตำแหน่งว่าง ให้ทำการรับโอน หรือ ย้าย โดยให้ส่งประกาศรับโอนแจ้งไปยังหน่วยงานต่างๆ หรือประกาศบน Website ของสำนักงาน และเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถขอโอนมาได้โดยปราศจากการรับเงินใต้โต๊ะ ทั้งนี้ให้ ดำเนินการรับโอนโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เป็นสำคัญสำหรับตำแหน่งสายงานบริหาร และสายงานอำนวยการ หากมีตำแหน่งว่างให้ทำการรับโอนเช่นกัน ทั้งนี้หากไม่มีผู้ใดขอโอนและเกินระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง ให้รายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมทราบ เพื่อยกย่องให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้สรรหาให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓.๑. ในด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละรอบการประเมินให้จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์การประเมินผลให้พนักงานได้รับทราบ และให้ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเป็น ธรรม สามารถวัดผลได้จริง รวมทั้งให้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ความเป็นธรรม แก่พนักงานทุกคน และผู้ประเมินจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบทุกครั้งหลังเสร็จสิ้น การประเมินในแต่ละรอบและให้ลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๓.๒. ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนในการพิจารณาแต่ละรอบโดยให้นำผลการประเมินการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมาใช้ในการ พิจารณาร่วมด้วย และให้นำวันขาด ลา มาสาย มาพิจารณา รวมทั้งประกาศแจ้งผลการพิจารณาโดยปิด ประกาศให้พนักงานรับทราบหรือแจ้งเป็นรายบุคคลตามแต่กรณี

๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรนั้นมีความจำเป็นและความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะ ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาบุคลากร องค์การ บริหารส่วนตำบลดอนรวกเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมตามดุลยพินิจของพนักงานผู้นั้น และผู้บังคับบัญชาเห็นควรให้เข้าอบรม ทั้งนี้กรณีที่ในการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม อาจพิจารณาจากผล การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นหรือผลการประเมินสมรรถนะที่พนักงานผู้นั้นไม่มี

๕. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กรตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกจัดให้มีกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์หรือความ ผูกพันภายในองค์กรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันรวมทั้งได้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ตลอดจนการรักษา วินัยอย่างเคร่งครัด

๖. การลงโทษทางวินัย

กรณีพนักงานมีการกระทำผิดทางวินัยหรือมีมูลหรือถูกกล่าวหา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดในกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวอ้างได้ชี้แจงข้อเท็จจริงด้วย ทั้งนี้หากมีการลงโทษทางวินัยจริงให้คณะกรรมการพิจารณาอีตหลักการพิจารณาด้วยความสุจริตและเป็นธรรม

๔. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่างๆ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสวัสดิการสังคม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ว่างเดิม
๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๒.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑ อัตรา) - เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ภารโรง (๒ อัตรา) - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) - ยาม (๑ อัตรา)	๒.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑ อัตรา) - เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ภารโรง (๒ อัตรา) - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) - ยาม (๑ อัตรา)	
๒.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ ปก./ชก. (๑ อัตรา)	๒.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ ปก./ชก. (๑ อัตรา)	ว่างเดิม
๒.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - นิติกร ปก./ชก. (๑ อัตรา)	๒.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - นิติกร ปก./ชก. (๑ อัตรา)	ว่างเดิม
๒.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑ อัตรา)	๒.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑ อัตรา)	ว่างเดิม
๒.๕ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑ อัตรา) - ครู (๒ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒ อัตรา)	๒.๕ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑ อัตรา) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๓.๑ หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๓.๒ งานการเงิน - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) ๓.๓ งานบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) ๓.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑ อัตรา) ๓.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑ อัตรา) <u>ลูกจ้างประจำ</u> - เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (๑ อัตรา)	- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑ อัตรา) - ครู (๒ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒ อัตรา) ๓. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๓.๑ หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา) ๓.๒ งานการเงิน - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา) ๓.๓ งานบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑ อัตรา) ๓.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑ อัตรา) ๓.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑ อัตรา) <u>ลูกจ้างประจำ</u> - เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (๑ อัตรา)	กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม ว่างเดิม ว่างเดิม

ส่วนที่ ๓

กรอบแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเติบโตอันก้าวไกลด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐมีการเตรียมความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงาน เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน 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 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

กรอบแนวทาง

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

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 รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติสู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่าง ๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วง ๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒) ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๓) กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดคล้อง/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

๑.๑. ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึง ประสงค์

๑.๒. พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๑.๓. ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๔. ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๕. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐ และปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ

๑.๖. พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

๑.๗. ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

แนวทางการพัฒนา

๖.๑. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๖.๒. ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ

- ๖.๓. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
- ๖.๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖.๕. ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๖. ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หลักธรรมาภิบาล	ความหมาย
๑. หลักประสิทธิผล (Effectiveness)	• ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึง มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๒. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)	• การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
๓. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	• การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง
๔. หลักการรับผิดชอบ (Accountability)	• การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ
๕. หลักความโปร่งใส (Transparency)	• กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อันไม่ต้องห้าม ตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้
๖. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)	• กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา
๗. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)	• การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจ จากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชน ดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้น

	การสร้างความปลอดภัยในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ
๘. หลักนิติธรรม (Rule of Law)	• การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๙. หลักความเสมอภาค (Equity)	• การได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียมกันโดย ไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ
๑๐. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)	• การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี โดยสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

แนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล ดังนี้

๑. กำหนดให้ "การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน" และ "การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้" เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๒. กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน โดยอาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการแบบบูรณาการเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันที่เชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน

๓. กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของตนเอง และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยนำสัดส่วนการเรียนรู้แบบ ๗๐: ๒๐: ๑๐ มาปรับใช้ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม)

๔. กำหนดให้การจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ นำแนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับใช้ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยการอบรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติการ และการเรียนรู้จากผู้อื่น และในการจัดการเรียนรู้ ด้วยการอบรมให้กำหนดสัดส่วนการบรรยายไม่เกินร้อยละ ๖๐ และการพัฒนารูปแบบอื่นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการอบรม

HR Scorecard การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ มีทั้งหมด ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

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

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

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

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

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

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

๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มติที่ 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 เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

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

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง : Strengths/ จุดอ่อน : Weaknesses) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ ๗ ปัจจัย (๗๕ Model) ของ McKinsey ประกอบด้วย ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staf) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Values) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง : Strengths		จุดอ่อน : Weaknesses	
S1	ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลพร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ และมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร	W1	กฎ ระเบียบ มีข้อจำกัด และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว
S2	ระบบการบริหารงานบุคคลค่อนข้างเป็นระบบ เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียงพอ	W2	ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่มีความเสถียร และไม่ได้เปิดใช้งานระบบอย่างเต็มศักยภาพ
S3	มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	W3	ยังไม่มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การสรรหา คัดเลือก เนื่องจากยังไม่มีบุคลากรมีคุณสมบัติพร้อม
S4	โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและมีการแบ่งภาระงานอย่างเหมาะสม ยืดหยุ่นคล่องตัว	W4	ยังไม่มีระบบการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
S5	มียุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม	W5	บุคลากรมีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศค่อนข้างน้อยและยัง有一部分ที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่
S6	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	W6	การสรรหา และคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร อบต.ยังไม่สามารถดำเนินการได้เองทำให้ขาดแคลนสายงานผู้บริหารทำให้ตำแหน่งว่างเยอะ
		W7	นโยบายการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้บริหาร
		W8	ยังไม่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ PEST Analysis ซึ่งประกอบไปด้วย การเมือง (Politics) เศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Society) และเทคโนโลยี (Technology) ผลการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค สรุปได้ดังนี้

โอกาส : Opportunities		อุปสรรค : Threats	
O1	รัฐบาล สำนักงาน กค. มีนโยบายให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทักษะและการปฏิบัติงาน	T1	การจัดสรรงบประมาณและการจัดเก็บภาษียังไม่เพียงพอ
O2	มีการสนับสนุนเทคโนโลยีในสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร	T2	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ยังไม่มีวี่แววลดน้อยลง
O3	แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่	T3	กฎระเบียบจากภาครัฐไม่เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนาจึงทำให้ผู้ปฏิบัติไม่กล้าดำเนินการ เช่น การศึกษาดูงาน
		T4	แนวโน้มการเลือกตั้งท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่แน่ชัด

ส่วนที่ ๕

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

วิสัยทัศน์ : บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพ เป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐

พันธกิจ : สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

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

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวชี้วัด : มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งที่เหมาะสมตามกฎหมายที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
๒.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ ตัวชี้วัด : องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกมีแผนอัตรากำลังเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะ ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
๓.การจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ เป้าประสงค์ : การจัดกำลังคน โครงสร้างและระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด : ภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการต้องมีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.การจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก เป้าประสงค์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของห่วงโซาเวลา ทันเวลา ตัวชี้วัด : มีการพัฒนาระบบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลซึ่งระบุระยะเวลาการดำเนินการ หลักฐานที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ		↔			งานการเจ้าหน้าที่
๒.การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) เป้าประสงค์ : ให้มีการจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดเก็บเป็นคลังสมองขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ตัวชี้วัด : มีการพัฒนาระบบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลซึ่งระบุระยะเวลาการดำเนินการ หลักฐานที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ		↔			งานการเจ้าหน้าที่
๓.การประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ด้านที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ด้านที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : มากกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่ใช้งบประมาณ				↔	งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เป้าประสงค์ : องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกมีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ๔.๐ ตัวชี้วัด : มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
๒.การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปี เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะพร้อมเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตัวชี้วัด : การนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.การสร้างช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป้าประสงค์ : เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ ตัวชี้วัด : จำนวนช่องทางการสอบถาม/ร้องเรียน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างน้อย ๒ ช่องทาง	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
๒.รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เป้าประสงค์ : การจัดทำรายงานผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ตัวชี้วัด : การรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
๓.เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะพร้อมเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตัวชี้วัด : มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรม คุณธรรม สร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.การสำรวจและปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ตัวชี้วัด : มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
๒.จัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร หรือกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เป้าประสงค์ : เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตัวชี้วัด : มีการจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร กิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก (LHR) เป้าประสงค์ : เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : ระบบ LHR ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกมีความสมบูรณ์และมีการอัปเดตข้อมูลที่ปัจจุบันเสมอ พร้อมเชื่อมโยงไปยังระบบบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ			↔		งานการเจ้าหน้าที่
๒.การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ : มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้หรือประยุกต์ในการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ		↔			งานการเจ้าหน้าที่

