



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีส่วนส่งเสริมให้การดำเนินงานและผลงานขององค์กรดีขึ้น เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง แต่ในองค์กรต่างๆ ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายรูปแบบ มีทั้งที่มีผลการปฏิบัติงานดี ไม่ดี และกลุ่มที่ไม่พึงปรารถนาขององค์กร บุคลากรที่มีศักยภาพสูงหรือคนเก่ง จึงเป็นปัจจัยหลักที่สามารถช่วยส่งเสริมองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคตและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงจึงเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ต้องเร่งให้ความสำคัญกับกาพัฒนากลุ่มบุคลากรให้มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานและเสริมความก้าวหน้าให้กับองค์กร เป็นกลยุทธ์ในการนำพาให้องค์กรมีการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์กรหลายแห่งจึงเริ่มให้ความสำคัญกับระบบการบริหารจัดการคนเก่งและคนดี เช่น การนำ Competency หรือขีดความสามารถมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการคนเก่งและคนดี ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกคนเก่งและคนดี การฝึกอบรมคนเก่งและคนดี และการจูงใจและรักษาคนเก่งและคนดี องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรยุคดิจิทัล ในขณะเดียวกันยังเป็นการสร้างคนให้มีความพร้อมในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนา โดยนโยบายและกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว จะมีสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี รวมถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๑.๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๑.๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

๑.๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

๑.๒.๕ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๑.๓ เป้าหมาย

๑.๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะสั้น

ในส่วนของผู้บริหาร

(๑) พนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน สามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

(๒) การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) พนักงานมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

ในส่วน of พนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

ในส่วน of ผู้บริหาร

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ ได้ในส่วน of พนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนเป็นองค์กรที่น่าอยู่

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑.๔ ประโยชน์

๑.๔.๑ ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

๑.๔.๒ สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

๑.๔.๓ ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ให้มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

บทที่ ๒

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

๒.๑ วิสัยทัศน์

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน"

๒.๒ พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.ค. กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)บริหารราชการหรือไม่นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและละสร้างแรงบันดาลใจ

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความร่วมมือในการข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการการทำงาน

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

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของ อบต.

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ อบต.

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ อบต.

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ อบต. จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรของส่วนราชการใน อบต.

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ อบต. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรในองค์กร ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของ อบต. กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน อบต. ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ อบต. ใช้ในการประเมินตนเองว่ามึนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ และเป็น การยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์และ กรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จึงได้กำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้
๕. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์การ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลเขาชัยสน สรุปได้ดังนี้

| สภาพแวดล้อมภายในองค์กร | จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|-------------------------|--|---|
| | <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งของตน ๒. การมอบหมายงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ๓. บุคลากรมีความสามารถที่หลากหลายสามารถทำงานที่ไม่ตรงกับสายงานของตนเองได้ ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๕. มีการส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT เพื่อความทันสมัยและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี | <ol style="list-style-type: none"> ๑. การปฏิบัติงานภายในยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานในส่วนนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๔. การโอนย้ายของบุคลากรทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๕. บุคลากรยังขาดแรงจูงใจในการทำงาน |
| สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร | โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
| | <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งการจัดประชุม สัมมนา อบรม ๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วเพราะมีฐานะเป็นนิติบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศ ทำให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน | <ol style="list-style-type: none"> ๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมายและนโยบายของรัฐบาล บางครั้งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ ๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงิน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และตามความเห็น ก.อบต. ๓. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางภารกิจยังขาดผู้ปฏิบัติงาน |

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
- การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ รวมทั้งติดตามประเมินการใช้
อัตรากำลังคน
- การบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น ถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุด
- การประชุมเพื่อติดตาม ประเมินผล และรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายมีความถูกต้อง
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัย และนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้จริง
- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายของ องค์กรมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร
- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

กลยุทธ์

- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งและสายงานอย่างต่อเนื่อง
- ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร
- กำหนดสมรรถนะ และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนเงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาบุคลากร

- ระบบบุคลากรท้องถิ่นมีข้อมูลครบถ้วนและมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
กลยุทธ์

- การนำระบบแอปพลิเคชัน Line Facebook มาใช้ในการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อความ
สะดวก รวดเร็ว

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้สามารถ
และทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้
การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตาม
เป้าหมาย รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และภารกิจขององค์กร
- จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งปฏิบัติตาม
จรรยาวิชาชีพอขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

- การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

๔. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

เสริมให้มีการพัฒนาการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายใน
องค์กร ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และความรู้ที่ได้รับจากการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็น
ความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

- สร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้
ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้
ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน
เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน
ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชี
วอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและ
สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

บทที่ ๔

แผนงานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
|---|--|--|--|----------|-------------------|--------------------------|--|
| ด้านที่ ๑ โครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง | ๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน | - ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง | - แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง อบต.เขาชัยสน - แผนการวิเคราะห์ให้อัตรากำลัง | - | เม.ย - ก.ย.๖๙ | งานกาารเจ้าหน้าที่ | - ประชุมเพื่อติดตามผล |
| | ๒. การมอบอำนาจการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน | - ระดับความสำเร็จในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว | - คำสั่งมอบอำนาจ | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานกาารเจ้าหน้าที่ | - ประชุมเพื่อติดตามผล/รายงานผลการปฏิบัติราชการแทน |
| | ๓. การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | - ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ - สามารถใช้ประกอบการดำเนินการสรรหาพัฒนาและการประเมินผล การปฏิบัติงานได้ | - แผนงานจัดทำคู่มือสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานกาารเจ้าหน้าที่ | - ประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ - การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ |
| | ๔. การจัดทำแผนปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรือภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ | - ระดับของความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน - ระดับความสำเร็จในการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ - สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานได้ | - การจัดทำแผนปฏิบัติงานตามตำแหน่ง | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | - ประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ - การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี |
| | ๕. การบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร | - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและคนเก่ง - ระดับความสำเร็จของการรักษาคนดี คนเก่งให้อยู่กับองค์กร | - โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน -โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | สำนักปลัด อบต. | - รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการที่กำหนด การติดตามผล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
|---|---|---|--|----------|-------------------|-------------------|---|
| ด้านที่ ๑ โครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง | ๖. การประชุมเพื่อติดตามประเมินผลและรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน | - ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร | - การประชุมพนักงานประจำเดือน | - | เม.ย - ก.ย.๖๙ | สำนักปลัด อบต. | - เอกสารรายงานการประชุม |
| ด้านที่ ๒ ผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล | ๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย มีความถูกต้อง | - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | - การขอ กสผ. ดำเนินการสอบเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการ - การดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่างให้ตรงตามมาตรฐานและสมรรถนะที่กำหนด - การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อเลื่อนเงินเดือน - การสำรวจผู้มีคุณสมบัติ เพื่อเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานการเจ้าหน้าที่ | - การประชุมเพื่อติดตามประเมินผล |
| | ๒. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน | - ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร | - การบันทึกข้อมูลบุคลากร ในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานการเจ้าหน้าที่ | - การตรวจสอบผลการบันทึกข้อมูลบุคลากร - การรับรองข้อมูลเพื่อให้จังหวัดตรวจสอบ |
| | ๓. ค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต. มีความเหมาะสม | - ระดับความสำเร็จในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.อบต. กำหนด | - แผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคล | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานการเจ้าหน้าที่ | - ตรวจสอบการตั้งงบประมาณด้านบุคลากร - ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากร |
| | ๔. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารและการให้บริการประชาชน | - ระดับความสำเร็จของการสั่งการต่างๆ ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ และระบบการให้บริการประชาชน - การติดต่อประสานงานมีความรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ | - จัดตั้งกลุ่มไลน์ อบต. เขาชัยสน - Facebook องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานการเจ้าหน้าที่ | - การประชุมเพื่อติดตามประเมินผล - การสำรวจความพึงพอใจ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
|--|---|--|---|--------------|-------------------|-------------------|--|
| ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร | ๑. การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน | - ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง/ทุกระดับ | - แผนงานการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม - โครงการฝึกอบรมภายใน/ภายนอกหน่วยงาน | - ๒๐๐,๐๐๐ | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานการเจ้าหน้าที่ | - การประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการอบรม |
| | ๒. การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร | - ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) | - แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานการเจ้าหน้าที่ | - การประชุมเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |
| | ๓. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร | - ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร | - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน -โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชั่น | ๓๐,๐๐๐ | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานการเจ้าหน้าที่ | - การประเมินผลการดำเนินโครงการ - ประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานหลังการอบรม |
| | ๔. การจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมขององค์การ | - ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน | - ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์การ - แนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานการเจ้าหน้าที่ | - ประเมินผลจากพฤติกรรม การปฏิบัติงาน |
| | ๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป | - บุคลากรในองค์การได้รับการสอนงานจากหัวหน้าส่วนราชการที่สังกัด | - แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน(Coaching) | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานการเจ้าหน้าที่ | - การติดตามผลการสอนงาน - การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการสอนงาน |
| ด้านที่ ๔ การสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ | ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ | - ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ | - แผนการจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานการเจ้าหน้าที่ | -การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ |
| | ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม | - จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม | - แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์การ | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานการเจ้าหน้าที่ | -การรวบรวมองค์ความรู้จากส่วนราชการต่างๆในองค์การ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
|---|--|---|---|----------|-------------------|------------------|--|
| ด้านที่ ๔ การสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ | ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคคลในองค์กรได้เรียนรู้ด้วย | - ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร | - การเผยแพร่องค์ความรู้ | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | งานกรรเจ้ำหน้าทึ | - แบบประเมินผลการเรียนรู้ |
| ด้านที่ ๕ สวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร | ๑. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | - ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | - โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต - โครงการศึกษาดูงาน | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | สำนักปลัด อบต. | - การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |
| | ๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | - ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | สำนักปลัด อบต. | - การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร |
| | ๓. การส่งเสริมด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน | - ระดับความพึงพอใจของบุคลากร | - โครงการ Big Cleaning Day - กิจกรรมรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | สำนักปลัด อบต. | - ประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากร |
| | ๔. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร | - ระดับความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรผู้บริหาร และสมาชิก อบต. | - กิจกรรมกีฬาสามสัมพันธ์ - กิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน - กิจกรรมอื่นๆ | - | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ | สำนักปลัด อบต. | - ประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานร่วมกัน - การไม่เกิดปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในองค์กร |

บทที่ ๕

การติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นคณะทำงานและเลขานุการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน เป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสรุปรายงานผล และข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินเสนอแนะกององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน