



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ปรากฏตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายดวงตะวัน ภิรมย์ไทย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บททั่วไป

๕

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
- ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การวิเคราะห์ วิเคราะห์ SWOT

บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๐

- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)
 - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
 - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 - และหลักเกณฑ์การพัฒนา

บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๓

- แต่งตั้งคณะทำงาน
- ประชุมคณะทำงาน
- กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ปัจจัยแห่งความสำเร็จ
 - จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ภาคผนวก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

๐ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้เห็นถึงสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ดังนี้

“หนองบัวโคกชุมชนน่าอยู่ เคียงคู่ธรรมชาติ

บริหารอย่างมีส่วนร่วม ประชาชนอยู่ดีตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกได้วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการพัฒนาด้านองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจร การคมนาคมมีความสะดวกและปลอดภัย
๒. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่เพียงพอและทั่วถึง
๓. ปรับปรุง พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของเส้นทางคมนาคมที่มีการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น
๒. ร้อยละของระบบสาธารณสุขที่ มีการก่อสร้างหรือปรับปรุง
๓. ร้อยละของแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่มีการปรับปรุง

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม
๒. กลยุทธ์การพัฒนาสาธารณสุข
๓. กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ค่าเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคมได้รับการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ ๗ สาย
๒. ประชาชนเข้าถึงการบริการจัดระบบสาธารณสุขของ อบต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๓. เกษตรกรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ และเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และเพิ่มรายได้
๒. ส่งเสริมการรวมกลุ่มพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน
๓. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของรายได้จากการประกอบอาชีพ
๒. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตร
๓. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาอาชีพ และยกระดับรายได้
๒. กลยุทธ์การส่งเสริมให้ความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการเกษตร
๓. กลยุทธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของครัวเรือนทั้งหมด
๒. กลุ่มอาชีพ/เกษตรกรในพื้นที่ ๑๑ หมู่บ้าน นำความรู้ไปพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของเกษตรกรทั้งหมด
๓. จำนวนครัวเรือนมีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของครัวเรือนทั้งหมด และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๖. ส่งเสริมการพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
๗. ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านสาธารณสุข
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่นที่ได้มาตรฐาน
๒. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๓. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๔. ร้อยละของการส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๖. ร้อยละของการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข
๘. ร้อยละของเด็กและเยาวชนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมถึงการบำบัดฟื้นฟู และติดตามช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาศึกษา
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๓. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๔. กลยุทธ์การส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๕. กลยุทธ์การพัฒนาสังคม การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ค่าเป้าหมาย

๑. เด็กเล็กได้รับอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๒. มีกิจกรรมที่ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรมต่อปี
๓. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๔. ประชาชนได้รับการด้านสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๕. ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ต่อปี
๖. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ได้รับการสงเคราะห์ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๗. ปัญหาความขัดแย้งด้านยาเสพติดอาชญากรรมในชุมชนลดลงมากกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อปี
๘. เด็ก/เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีจิตสำนึก เห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๒. เพื่อสร้างทัศนียภาพที่สวยงามในชุมชน ให้มีความร่มรื่น สวยงาม
๓. เพื่อบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. กลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ค่าเป้าหมาย

๑. ปลูกหญ้าแฝก ๑,๕๐๐ ต้น/ปี หรือปลูกต้นไม้ ๑๐๐ ต้น/ปี ในพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สะอาดสวยงามเป็นประจำครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๓. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ พึงพอใจในการจัดเก็บขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย
๓. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งผลให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาตรงตามความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น
๔. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
๕. การบริหารงานมีความโปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วมตรวจสอบ
๓. กลยุทธ์การพัฒนารายได้ท้องถิ่นและระบบการจัดเก็บภาษี
๔. กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพงานบริการประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. ให้มีความรู้ คุณธรรมคุณและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ร้อยละของการดำเนินการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
๓. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล และได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
๔. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษีการทำกิจการพาณิชย์ของ อบต.
๕. ร้อยละของการดำเนินการสนับสนุนการให้บริการแก่ประชาชน

ค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
2. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
3. ประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
4. การจัดเก็บรายได้ของ อบต. เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
5. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ พึงพอใจในการบริการประชาชน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

“เป็นตำบลเกษตรก้าวหน้า ผลผลิตพืชไร่มีคุณภาพ”

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ กับยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวของการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถในการผลิตการจัดการสินค้าและบริการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการ กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้ เกิดตำแหน่งอัตรากำลังคนเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ที่จะต้องมีไว้เพื่อรองรับ ภารกิจของงานภายในส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้พิจารณาทบทวนว่าการ กำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ประกอบด้วย

- ๑.สำนักปลัด อบต.
- ๒.กองคลัง
- ๓.กองช่าง
- ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.กองสวัสดิการสังคม
- ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยจะต้องคำนึงถึง การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภทเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จะพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ เหมาะสมการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยจะต้องคำนึงถึงงาน บางลักษณะเป็นสำคัญ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำได้ เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือน ภาคในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ งาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนส่วนใหญ่เป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวก
๒. ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่างไม่ทั่วถึง
๓. ประปาหมู่บ้านน้ำไม่มีคุณภาพ ขาดแคลนแหล่งน้ำผลิตประปาหมู่บ้าน
๔. ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้น้อย

๓. ปัญหาด้านสังคม

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑. พนักงานไม่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ขยะ สิ่งปฏิกูลต่างๆ มีจำนวนมาก และยังไม่ได้รับการกำจัดที่ถูกต้อง
๒. พื้นที่ป่าลดลง ประชาชนตัดไม้ ถางป่าเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ การกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๔. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจร การคมนาคมมีความสะดวกและปลอดภัย
๕. ประชาชนได้รับการสาธารณสุขปโภคที่เพียงพอและทั่วถึง
๖. ปรับปรุง พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

ตัวชี้วัด

๔. ร้อยละของเส้นทางคมนาคมที่มีการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น
๕. ร้อยละของระบบสาธารณสุขปโภคที่มีการก่อสร้างหรือปรับปรุง
๖. ร้อยละของแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่มีการปรับปรุง

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม
๒. กลยุทธ์การพัฒนาสาธารณสุขปโภค
๓. กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

คำเป้าหมาย

๑. เส้นทางการคมนาคมได้รับการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ ๗ สาย
๒. ประชาชนเข้าถึงการบริการจัดระบบสาธารณสุขโรคของ อบต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๓. เกษตรกรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน

เป้าประสงค์

๔. เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และเพิ่มรายได้
๕. ส่งเสริมการรวมกลุ่มพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน
๖. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

๔. ร้อยละของรายได้จากการประกอบอาชีพ
๕. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกร
๖. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้

กลยุทธ์

๔. กลยุทธ์การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาอาชีพ และยกระดับรายได้
๕. กลยุทธ์การส่งเสริมให้ความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการเกษตร
๖. กลยุทธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คำเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของครัวเรือนทั้งหมด
๒. กลุ่มอาชีพ/เกษตรกรในพื้นที่ ๑๑ หมู่บ้าน นำความรู้ไปพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของเกษตรกรทั้งหมด
๓. จำนวนครัวเรือนมีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของครัวเรือนทั้งหมด และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๖. ส่งเสริมการพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
๗. ส่งเสริมการพัฒนางานด้านสาธารณสุข
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่นที่ได้มาตรฐาน
๒. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๓. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๔. ร้อยละของการส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๖. ร้อยละของการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข
๘. ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมถึงการบำบัดฟื้นฟู และติดตามช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๓. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๔. กลยุทธ์การส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๕. กลยุทธ์การพัฒนาสังคม การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ค่าเป้าหมาย

๑. เด็กเล็กได้รับอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๒. มีกิจกรรมที่ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรมต่อปี
๓. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๔. ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๕. ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ต่อปี
๖. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ได้รับการสงเคราะห์ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๗. ปัญหาความขัดแย้งด้านยาเสพติดอาชญากรรมในชุมชนลดลงมากกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อปี
๘. เด็ก/เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีจิตสำนึก เห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๒. เพื่อสร้างทัศนียภาพที่สวยงามในชุมชน ให้มีความร่มรื่น สวยงาม
๓. เพื่อบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. กลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ค่าเป้าหมาย

๑. ปลูกหญ้าแฝก ๑,๕๐๐ ต้น/ปี หรือปลูกต้นไม้ ๑๐๐ ต้น/ปี ในพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สะอาดสวยงามเป็นประจำครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๓. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ พึงพอใจในการจัดเก็บขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย
๓. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งผลให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาตรงตามความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น
๔. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
๕. การบริหารงานมีความโปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมตรวจสอบ
๓. กลยุทธ์การพัฒนารายได้ท้องถิ่นและระบบการจัดเก็บภาษี
๔. กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพงานบริการประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. ให้มีความรู้ คุณธรรมคุณและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ร้อยละของการดำเนินการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
๓. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล และได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
๔. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษีการทำกิจการพาณิชย์ของ อบต.
๕. ร้อยละของการดำเนินการสนับสนุนการให้บริการแก่ประชาชน

ค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๒. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๓. ประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
๔. การจัดเก็บรายได้ของ อบต. เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
๕. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ พึงพอใจในการบริการประชาชน

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก สามารถกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคทางการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๕) จัดให้มีการสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๕.๒ ด้านส่วนเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาอาชีพ เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๑๐) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๑๑) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๔))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๓) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
- (๘) โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๙) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๐) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๑๑) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๑๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน

และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๔) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

- (๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยนำข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญจากผลการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถนำมาวิเคราะห์ศักยภาพ โดยใช้เครื่องมือSWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน(Internal Factors) พบว่าจุดแข็ง (S) หรือข้อได้เปรียบ และจุดอ่อน (W) หรือข้อเสียเปรียบที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ จุดแข็ง (Strength = S) ของตำบลหนองบัวโคก ประกอบด้วย

(๑) พื้นที่ของตำบลหนองบัวโคก มีความเหมาะสมในการทำการเกษตร เพราะสามารถปลูก

พืชเศรษฐกิจได้หลายชนิด ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง พริก ฯลฯ

(๒) ตำบลหนองบัวโคก เป็นแหล่งศูนย์กลางการคมนาคม ระหว่างภาคกลางสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(๔) มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๔ แห่ง และมัธยมศึกษา ๑ แห่ง สามารถรับให้บริการการศึกษาได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง

(๕) มีหน่วยงานให้บริการในตำบลอย่างหลากหลาย ได้แก่ ไปรษณีย์ ด้านป่าไม้ โรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพ ตำบลหนองบัวโคก สถานีตำรวจภูธรหนองบัวโคก จุดตรวจทางหลวง

(๕) มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่

(๖) มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

(๗) เมืองนครชุมชนเข้มแข็ง เป็นแรงขับเคลื่อนภาคประชาสังคม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

(๖) มีพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การรองรับการลงทุน และมีโรงงานรองรับการผลิตวัตถุดิบทางการเกษตร

๑.๒ จุดอ่อน (Weakness = W) ของตำบลหนองบัวโคก ประกอบด้วย

(๑) ขาดการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตพื้นที่ในการก่อสร้างอาคาร

(๒) เด็กและเยาวชนบางส่วนไม่นิยมศึกษาต่อในระดับสูง ทำให้เกิดการว่างงาน และเกิดปัญหาทางสังคม

(๓) ผู้ปกครองขาดความมั่นใจในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในพื้นที่ โดยส่งเข้าศึกษาในตัวอำเภอ จังหวัด และต่างจังหวัด

(๔) ไม่มีแหล่งต้นน้ำ มีแหล่งกักเก็บน้ำแต่ไม่มีประสิทธิภาพในการกักเก็บน้ำ เนื่องจากเป็นพื้นที่ราบสูง ระบบชลประทานยังไม่ดีพอ และน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

(๕) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

(๖) มีการระบาดของยาเสพติด เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดต่อระหว่างภาคกลางสู่ภาคอีสาน จึงเป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติด

(๗) พื้นที่บางแห่งเป็นดินเค็ม และดินทรายทำการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควร หรือผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ

(๘) มีการใช้สารเคมีในปริมาณมากในภาคเกษตรกรรม

(๙) ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน เป็นเหตุให้มีหนี้สินในครัวเรือน

(๑๐) กลุ่มอาชีพยังไม่มี ความเข้มแข็ง ขาดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๒. ปัจจัยภายนอก (EXternal Factors)) พบว่าโอกาส (O) และอุปสรรค (T) ที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑ โอกาส (Opportunity=O)

(๑) หน่วยงานระดับจังหวัดสามารถสนับสนุนงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

(๒) พื้นที่ตำบลหนองบัวโคกเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การลงทุน สามารถรองรับการเติบโตทางธุรกิจการลงทุนได้ในอนาคต

(๓) การขยายตัวในธุรกิจการลงทุนสามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นทำให้มีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

(๔) รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาแหล่งน้ำ ก่อสร้างระบบชลประทานเข้าสู่พื้นที่ สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางได้

๒.๒ อุปสรรค (Threat=T)

- ต่างกัน
- (๑) ไม่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ในการก่อสร้างสนามกีฬาและสวนสาธารณะที่ได้มาตรฐาน
 - (๒) ประชาชนมาจากหลายพื้นที่ หลากหลายชุมชน ซึ่งมีพื้นฐานทางความรู้และสังคมต่างกัน
 - (๓) พื้นที่ในตำบลเป็นบริเวณกว้าง ประชาชนอยู่อย่างกระจัดกระจาย ทำให้การบริการสาธารณะอาจไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร
 - (๔) ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการถ่ายโอน แต่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อภารกิจ ทำให้การตอบสนองความต้องการของประชาชนยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมเท่าที่ควร
 - (๕) เป็นพื้นที่ทางผ่านของยาเสพติด เป็นเหตุให้ปัญหาสังคมนับวันจะทวีความรุนแรง

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

◇ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓

ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ที่ ๑๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก | กรรมการ |
| ๔. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก | กรรมการ/และเลขานุการฯ |

มีหน้าที่

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. ประชุมคณะทำงานฯ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ทั้งหมด ดังนั้น ในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะทำงานฯ เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องการประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางการความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ในสภาพหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

๑.๑ ด้านกระบวนการงาน

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
๒. มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
๓. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
๔. การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม
๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๕. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงานตนเอง
๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข
เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วน ราชการอื่น
ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ
สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน

๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้
๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ
๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย ให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

● องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลพระเพลิง
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

● ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน
๒. การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน
๓. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
๕. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๗. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน
๘. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๙. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๑๐. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
๕. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๑. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
๑๓. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๔. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็น

ยุทธศาสตร์

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้
๑๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๓. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๑. สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
๒๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๒๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๕. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

ประเด็น

ยุทธศาสตร์

๒๖. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
 ๒๗. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
 ๒๘. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
 ๒๙. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม
- ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	<p>๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน</p> <p>๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน</p> <p>๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการบุคคล สย.</p> <p>๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาระดับสูงให้แก ข้าราชการ</p> <p>๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง</p> <p>๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า</p> <p>๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการบุคคล สย.</p> <p>๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่</p> <p>๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ</p> <p>๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ</p> <p>๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการพัฒนา วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนา วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมีทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
	๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการจัดการความรู้
		๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
		๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็ใจในการจัดทำกระบวนการงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็ใจในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็ใจในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็ใจในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ๑.๓.๑ ระดับความสำเร็ใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน