



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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 สามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จคล่อง

(๒) การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) พนักงานมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ในส่วน of พนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

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

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

ในส่วนของผู้บริหาร

(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 เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้นับปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)บริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นับปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความร่วมมือในการข้าราชการและผู้นับปฏิบัติงาน 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 เที่ยงตรง 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 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ อบต. จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรของส่วนราชการใน 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. ใช้ในการประเมินตนเองว่ามียุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ และเป็นกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

#### ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน สรุปได้ดังนี้

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

## บทที่ ๓

### นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสนได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง

##### เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

##### กลยุทธ์

- การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
- การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ รวมทั้งติดตามประเมินการใช้อัตรากำลังคน
- 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  
จรรยาวิชาชีพอขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

- 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 โครงสร้างการบริหารและ การบริหาร อัตรากำลัง	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน	- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	- แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง อบต.เขาชัยสน - แผนการวิเคราะห์ให้อัตรากำลัง	-	เม.ย - ก.ย.๖๘	งานกาเจ้าหน้าที่	- ประชุมเพื่อติดตามผล
	๒. การมอบอำนาจการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน	- ระดับความสำเร็จในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว	- คำสั่งมอบอำนาจ	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานกาเจ้าหน้าที่	- ประชุมเพื่อติดตามผล/รายงานผลการปฏิบัติราชการแทน
	๓. การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ - สามารถใช้ประกอบการดำเนินการสรรหาพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงานได้	- แผนงานจัดทำคู่มือสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานกาเจ้าหน้าที่	- ประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ - การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ
	๔. การจัดทำแผนปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรือภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ	- ระดับของความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน - ระดับความสำเร็จในการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ - สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานได้	- การจัดทำแผนปฏิบัติงานตามตำแหน่ง	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- ประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ - การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
	๕. การบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร	- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและคนเก่ง - ระดับความสำเร็จของการรักษาคนดี คนเก่งให้อยู่กับองค์กร	- โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน -โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	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.๖๘	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.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่	- การประชุมเพื่อติดตามประเมินผล
	๒. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	- การบันทึกข้อมูลบุคลากร ในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่	- การตรวจสอบผลการบันทึกข้อมูลบุคลากร - การรับรองข้อมูลเพื่อให้จังหวัดตรวจสอบ
	๓. ค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต. มีความเหมาะสม	- ระดับความสำเร็จในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.อบต. กำหนด	- แผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคล	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่	- ตรวจสอบการตั้งงบประมาณด้านบุคลากร - ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากร
	๔. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารและการให้บริการประชาชน	- ระดับความสำเร็จของการสั่งการต่างๆ ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ และระบบการให้บริการประชาชน - การติดต่อประสานงานมีความรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์	- จัดตั้งกลุ่มไลน์ อบต. เขาชัยสน - Facebook องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	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.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่	- การประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการอบรม
	๒. การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	- แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่	- การประชุมเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	๓. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร	- โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน -โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชั่น	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่	- การประเมินผลการดำเนินโครงการ - ประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานหลังการอบรม
	๔. การจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมขององค์การ	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน	- ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์การ - แนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่	- ประเมินผลจากพฤติกรรม การปฏิบัติงาน
	๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	- บุคลากรในองค์การได้รับการสอนงานจากหัวหน้าส่วนราชการที่สังกัด	- แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน(Coaching)	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่	- การติดตามผลการสอนงาน - การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการสอนงาน
ด้านที่ ๔ การสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้	- แผนการจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่	-การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ
	๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	- จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	- แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์การ	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่	-การรวบรวมองค์ความรู้จากส่วนราชการต่างๆในองค์การ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ด้านที่ ๔ การสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้อบรมแล้วให้กับบุคคลในองค์กรได้เรียนรู้ด้วย	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร	- การเผยแพร่องค์ความรู้	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	งานกรรณการเจ้าหน้าที่	- แบบประเมินผลการเรียนรู้
ด้านที่ ๕ สวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	- ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	- โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต - โครงการศึกษาดูงาน	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สำนักปลัด อบต.	- การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สำนักปลัด อบต.	- การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
	๓. การส่งเสริมด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	- โครงการ Big Cleaning Day - กิจกรรมรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สำนักปลัด อบต.	- ประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากร
	๔. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรผู้บริหาร และสมาชิก อบต.	- กิจกรรมกีฬาสามัคคีสัมพันธ์ - กิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน - กิจกรรมอื่นๆ	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สำนักปลัด อบต.	- ประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานร่วมกัน - การไม่เกิดปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในองค์กร

บทที่ ๕  
การติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการ  
บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

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

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน  
จ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน เป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสรุปรายงานผล และข้อเสนอแนะในการ  
ติดตามประเมินเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน