



กลยุทธ์

การบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง
จันทน์ อ.หนองม่วง จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง มีภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายๆ ด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองจะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น ไปสู่การปฏิบัติ มุ่งสู่เป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะทำงานจัดทำกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ ๑ บทนำ | |
| หลักการและเหตุผล | ๑ |
| วัตถุประสงค์ | ๑ |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | ๑ |
| บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง | |
| ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง | ๒ |
| โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ | ๔ |
| กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ | ๕ |
| บทที่ ๓ วิเคราะห์ศักยภาพการบริหารงานบุคคล | |
| กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) | ๗ |
| กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคล | ๙ |
| การวิเคราะห์ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) | ๑๐ |
| บทที่ ๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | |
| แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง | ๑๑ |
| บทที่ ๖ การติดตามและประเมิน | |
| การติดตามและประเมินการดำเนินงานตามแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ | ๑๕ |
| ภาคผนวก | |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ | |

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ทุกอย่างเกิดผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลยังครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มศักยภาพให้กับองค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายและดียิ่งขึ้น

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรนับตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์ จนพ้นออกจากงาน เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นได้รับความพึงพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมาย พันธกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑.๓.๑ เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
- ๑.๓.๒ เพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๑.๓.๓ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้า และรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร
- ๑.๓.๔ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต
- ๑.๓.๕ เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (๑) การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทองเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม
- (๒) พนักงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทองมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (๓) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทองมีศักยภาพในการบริหารจัดการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลบ่อทอง
- (๔) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง เป็นองค์กรที่น่าอยู่
- (๕) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทองมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

บทที่ ๒

ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

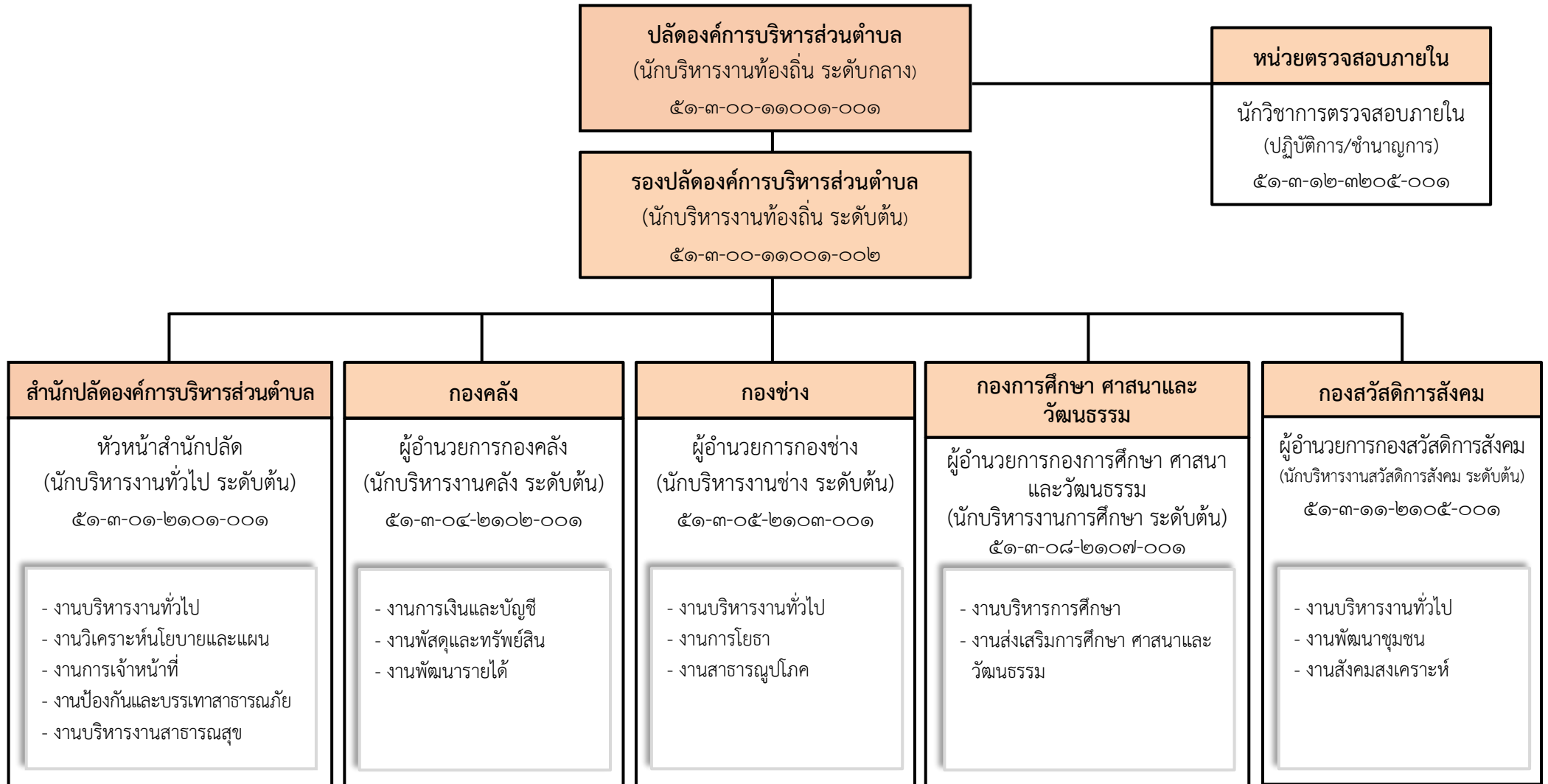
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
 - ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
 - ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
 - ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
 - ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
 - ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
 - ๑.๗ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
 - ๒.๒ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
 - ๒.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
 - ๒.๔ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
 - ๒.๕ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
 - ๒.๖ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
 - ๒.๗ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
 - ๒.๘ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
 - ๒.๙ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
 - ๒.๑๐ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๓.๑ รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))
 - ๓.๒ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
 - ๓.๓ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
 - ๓.๔ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
 - ๓.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

- ๓.๖ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๓.๗ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- ๓.๘ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๓.๙ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๔.๑ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๔.๒ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๔.๓ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- ๔.๔ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
๕. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๕.๑ จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๕.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๕.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๖. ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๖.๑ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๖.๒ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๖.๓ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
๗. ด้านการเมืองการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๒.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



๒.๓ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลัง | หมายเหตุ |
|--|----------------|-------------|
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | |
| สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | |
| นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| ลูกจ้างประจำ | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | |
| ภารโรง | ๑ | |
| คนงาน | ๒ | |
| กองคลัง | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| ลูกจ้างประจำ | | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรา | หมายเหตุ |
|--|-----------|-------------|
| กองช่าง | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | |
| นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) | ๑ | |
| ครู | ๑ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | ๑ | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | |
| กองสวัสดิการสังคม | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| รวม | ๓๖ | |

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๖

ตำแหน่งว่าง

- พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๘ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

บทที่ ๓

วิเคราะห์ศักยภาพการบริหารงานบุคคล

๓.๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. 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 เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความร่วมมือในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

➤ **มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของ อบต.

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ อบต.

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ อบต.

➤ **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ อบต.จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิ มนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการใน อบต.

➤ **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ อบต. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรใน องค์กร ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของ อบต. กับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน อบต. ให้พัฒนา ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำ ให้ อบต. ใช้ในการประเมินตนเองว่านโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ และเป็นการยกระดับ ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างการบริหาร
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านด้านการพัฒนาบุคลากร
๕. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้
๖. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์การ

๓.๒ กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคล

| ยุทธศาสตร์ชาติ | |
|---|--|
| ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพ และปรับปรุงกลไกการวางแผนกำลังคน | ยึดหลักคุณธรรม ความยืดหยุ่นคล่องตัว มีประสิทธิภาพและคุณภาพ จูงใจคนดีคนเก่ง หมุนเวียนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพได้คล่องตัว ค่าตอบแทนเป็นธรรม มีมาตรฐาน |
| พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีค่านิยมในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม พัฒนาภาวะผู้นำทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ | บุคลากรภาครัฐยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและส่วนรวม |

| แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนการปฏิรูปประเทศ + แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ | | | |
|--|--|---|--|
| ปรับปรุงขนาดกำลังคนให้เหมาะสม ใช้งาน หลากหลายรูปแบบติดตามการใช้กำลังคน | จูงใจรักษาคนดีคนเก่ง ประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและระดับตามผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม | ปรับการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและปรับการสอบให้เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ | |
| ปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีมาตรฐาน บุคลากรสามารถหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัว | พัฒนาบุคลากรให้ทันสถานการณ์ มีทักษะภาษาและดิจิทัล ค่านิยม ประโยชน์ ประเทศชาติ | สร้างและเตรียมผู้นำทุกระดับให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง | จัดทำมาตรฐานจริยธรรมและใช้พฤติกรรมจริยธรรม ในการบริหารงานบุคคล |

| กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง | |
|---|--|
| พ.ร.บ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ | ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น |
| ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล | ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ |

๓.๓ การวิเคราะห์ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปอทอง สรุปได้ดังนี้

| | จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|------------------------------|---|--|
| สภาพแวดล้อม ภายในองค์การ | <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งของตน การมอบหมายงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน บุคลากรมีความสามารถที่หลากหลายสามารถทำงานที่ไม่ตรงกับสายงานของตนได้ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน มีการส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT เพื่อความทันสมัยและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี | <ol style="list-style-type: none"> การปฏิบัติงานภายในยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานในส่วนนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ การโอนย้ายของบุคลากรทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดแรงจูงใจในการทำงาน |
| | โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
| สภาพแวดล้อม ภายนอกองค์การ | <ol style="list-style-type: none"> มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งการจัดประชุม สัมมนา อบรม ระบบการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วเพราะมีฐานะเป็นนิติบุคคล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศ ทำให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน | <ol style="list-style-type: none"> ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมายและนโยบายของรัฐบาล บางครั้งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและตามความเห็น ก.อบต. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บางภารกิจยังขาดผู้ปฏิบัติงาน |

บทที่ ๔

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำแนกตามประเด็น ยุทธศาสตร์ และกำหนดส่วนราชการผู้รับผิดชอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | การติดตามและประเมินผล | ส่วนราชการผู้รับผิดชอบ |
|---|--|--|---|---|--|
| ๑. ด้านโครงสร้างการบริหาร | ๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้มีระดับสูงขึ้น (ปรับปรุงจากระดับต้น เป็น ระดับกลาง) | เพื่อรองรับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน | มีส่วนราชการระดับกลางอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ | รายงานผลการดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี | สำนักปลัด อบต.และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง |
| | ๑.๒ การมอบอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณาอนุญาต/อนุมัติ | เพื่อความรวดเร็วในการพิจารณาอนุญาต/อนุมัติ | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนที่กำหนด | รายงานผลการปฏิบัติราชการแทน | ทุกส่วนราชการในสังกัด อบต.บ่อทอง |
| ๒. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง | ๒.๑ การจัดทำ Job Description | เพื่อการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน | รายละเอียด Job Description ครบถ้วนทุกตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง | คู่มือ Job Description | สำนักปลัด อบต. |
| | ๒.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลัง | เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากร และเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนที่กำหนด | คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง/คำสั่งรับโอน/การรายงานให้ กสธ. หรือ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา/ประกาศรับโอน/ประกาศรับสมัครพนักงานจ้าง/ | สำนักปลัด อบต. |
| | ๒.๓ การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ | เพื่อให้งานอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ | มีคำสั่งมอบหมายงานครบถ้วนทุกส่วนราชการ | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | ทุกส่วนราชการในสังกัด อบต.บ่อทอง |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | การติดตามและประเมินผล | ส่วนราชการผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|--|--|----------------------------------|
| ๓. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล | ๓.๑ การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายขององค์การมีความเหมาะสม | ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสม | ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | การรายงานในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) | สำนักปลัด อบต. |
| | ๓.๒ การบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน | เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล | ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติมีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน | การรายงานผลต่อสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี | สำนักปลัด อบต. |
| | ๓.๓ การนำแอปพลิเคชัน Line, Facebook มาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล | เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร | การสื่อสารภายในองค์กรที่มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น | ติดตามผลได้จาก Line กลุ่ม อบต.บ่อทอง, Facebook องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง | ทุกส่วนราชการในสังกัด อบต.บ่อทอง |
| ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร | ๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม | เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ที่จะทำใหปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ | พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่มีคนครองได้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | แผนพัฒนาบุคลากรที่มีครบถ้วนทุกตำแหน่งและการรายงานผลหลังเข้ารับการฝึกอบรม | สำนักปลัด อบต. |
| | ๔.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับบุคลากรที่จะช่วยให้ทราบถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมายในสายอาชีพของตนเองได้ | คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน ตามระเบียบการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี | คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความเป็นปัจจุบัน | สำนักปลัด อบต. |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | การติดตามและประเมินผล | ส่วนราชการผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|--|--|----------------------------------|
| ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ) | ๔.๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วินัย และการรักษาวินัยให้กับบุคลากร | เพื่อให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีสำนึกในหน้าที่ ไม่กระทำการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและวินัย | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนที่กำหนด | การสังเกตพฤติกรรม/การร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคลากร หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสมกับกิจกรรมหรือโครงการนั้นๆ | ทุกส่วนราชการในสังกัด อบต.บ่อทอง |
| ๕. ด้านการพัฒนา ระบบบริหาร จัดการองค์ความรู้ | ๕.๑ การจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้ (KM) | เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนที่กำหนด | การรายงานผลการจัดการองค์ความรู้ ประจำปี ๒๕๖๖ | สำนักปลัด อบต. |
| | ๕.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์การที่เอื้อต่อการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | - เพื่อให้เกิดแหล่งเรียนรู้ภายในองค์กร สามารถเรียนรู้และใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนที่กำหนด | เอกสารเผยแพร่ความรู้ | ทุกส่วนราชการในสังกัด อบต.บ่อทอง |
| ๖. ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร | ๖.๑ การจัดทำนโยบายหรือแผนเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนคำนึงถึงความปลอดภัยของตนและเพื่อนร่วมงานตลอดจนทรัพย์สินของทางราชการ | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนที่กำหนด | การสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรและสำรวจสภาพแวดล้อมของสำนักงาน | ทุกส่วนราชการในสังกัด อบต.บ่อทอง |
| | ๖.๒ โครงการ Big Cleaning Day | เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และบุคลากรมีส่วนร่วมในการดูแลสถานที่ทำงาน | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนที่กำหนด | รายงานผลการดำเนินการหรือรูปถ่าย | ทุกส่วนราชการในสังกัด อบต.บ่อทอง |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | การติดตามและประเมินผล | ส่วนราชการผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|--|---|----------------------------------|
| ๖. ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร (ต่อ) | ๖.๓ การจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี | เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนที่กำหนด | รายงานผลการเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษฯ | สำนักปลัด อบต. |
| | ๖.๔ กิจกรรม Happy Birthday | เพื่อแสดงความใส่ใจในบุคลากรและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนที่กำหนด | รูปถ่าย | ทุกส่วนราชการในสังกัด อบต.บ่อทอง |
| | ๖.๕ กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร | เพื่อประสานให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นบ่อเกิดของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนที่กำหนด | รูปถ่าย | ทุกส่วนราชการในสังกัด อบต.บ่อทอง |

บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำกลยุทธ์ด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งที่ ๔๑๑/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนปีละ ๒ ครั้ง พร้อมทั้ง
สรุปรายงานผล และข้อเสนอแนะ เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองทราบ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

ที่ ๔๑๑/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่ยังองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้กำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยอาศัยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนปีละ ๒ ครั้ง พร้อมทั้งสรุปรายงานผล และข้อเสนอแนะ เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมนึก หลงทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง