



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า มีทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน และจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีให้มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่าให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ บริบททั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า	๖
ส่วนที่ ๓ กรอบแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
ส่วนที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า	๑๙
ภาคผนวก	

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ

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

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

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

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ จึงเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบทบาทเชิงรุกซึ่งแตกต่างจากการบริหารงานบุคคลแบบเดิมที่เป็นการบริหารงานบุคคลเชิงรับ มุ่งเน้นที่หน้าที่หรือกระบวนงาน สืบเนื่องมาจากภาครัฐได้กระจายอำนาจให้กับหน่วยงานราชการซึ่งทำให้เห็นถึงความแตกต่างการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรับและเชิงรุก โดยได้นำมาปรับใช้กับหน่วยงานของตนเองแบบค่อยเป็นค่อยไป ทั้งนี้ทุกฝ่ายต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างแท้จริงและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ "คน" ให้มากยิ่งขึ้นเพราะที่ผ่านมาหน่วยงานมองถึงแต่เรื่องอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น งบประมาณ การเงิน การจัดการ เป็นต้น โดยมองเรื่องคนเป็นเพียงองค์ประกอบเท่านั้น แต่ถ้ามองมุมกลับ ซึ่งปัจจุบันถ้าหน่วยงาน

มองถึงเรื่อง "คน" เป็นเรื่องสำคัญว่าเป็น "ทุนมนุษย์" จะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาล ถ้าแม้หน่วยงานให้ความสำคัญและร่วมมือกันอย่างจริงจัง

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

๑. (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

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

๓. (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ฉะนั้น ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๓ อย่างน้อย สามประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) อันเป็นการยกระดับ การทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความ ต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วง ด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ "ประชารัฐ"

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะ ให้ สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมี คุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/ Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้าง จินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการ นำเอาศาสตร์พระราชาวาทด้วย "เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา" เข้ามาประยุกต์ใช้

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกัน ของการจัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูล อันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความคาดหวังต่อ การให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัยและประหยัด

ฉะนั้น เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์บูรณาการ แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวคิด การเป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และมีมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้ประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากร บุคคลตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่าอันซึ่งมีฐานะเป็นส่วนราชการส่วนท้องถิ่นจึงเล็งเห็นถึง ความสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่าอันจึงได้จัดทำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลนี้ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่ามียุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
- ๒) เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานและพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า

๑.๓ กรอบการดำเนินงาน

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระบบ ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นเลขานุการ |
| ๗. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

๑.กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ

- ๒.ให้ข้อเสนอแนะในการจัดหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓.จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ๔.กำกับ ดูแลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผน

ขั้นตอนที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับทราบแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่คณะกรรมการ โดยมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้

ฝ่ายเลขานุการดำเนินการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ หลัก จากนั้นเชิญคณะกรรมการร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทราบแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้บริหารองค์กรและสอบถามความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนัก กอง และร่วมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก (SWOT) มาใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า

ขั้นตอนที่ ๓ เมื่อได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๒ แล้ว เลขานุการจึงได้นำผลดังกล่าวมาประมวล
ถ้อยแถลง วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องพร้อมยกร่างองค์ประกอบที่สำคัญของแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า อันประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ
ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์หรือตัวชี้วัด

ขั้นตอนที่ ๔ การประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณา
ร่างแผนดังกล่าว

ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศใช้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า

ส่วนที่ ๒

บริบททั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า

๑. วิสัยทัศน์

“พัฒนาคนให้มีคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญรุ่งเรืองรับนโยบาย Thailand ๔.๐ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”

๒. ยุทธศาสตร์

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค และการพัฒนาแหล่งน้ำ

- ก่อสร้าง ซ่อมแซม ถนน ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภคต่างๆ รวมถึงการปรับปรุงแหล่งน้ำ

๒. ด้านการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ

- ปรับปรุงและพัฒนารายได้
- ส่งเสริมการประหยัดพลังงานและการใช้พลังงานทดแทน

๓. ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริม พัฒนาระบบการศึกษา สถานศึกษา และการโภชนาการให้แก่นักเรียน
- สืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณี
- สนับสนุนและส่งเสริมชุมชน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมการฝึกอาชีพ
- รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- สนับสนุนงานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

๔. ด้านการสาธารณสุขและกีฬา

- ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดแบบบูรณาการ
- ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านสาธารณสุข

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- การบริหารจัดการขยะ

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

- พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการบริหารจัดการภายในองค์กร
- สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. นโยบายการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงขอกำหนดแนวทางการจัดทำ ดังนี้

๑.๑ ให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหนังสือสั่งการต่าง ๆ เป็นสำคัญ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังต้องให้มีความสอดคล้องกับอำนาจและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายปีนั้น ๆ

๑.๒ การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดส่วนราชการใหม่ การเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง ให้ทำการวิเคราะห์ค่างานถึงตำแหน่งนั้น ๆ ว่ายังมีความจำเป็นหรือต้องการอยู่หรือไม่ หากเป็นตำแหน่งที่ไม่จำเป็นให้ทำการยุบเลิก หรือหากมีภารกิจอำนาจหน้าที่มากขึ้นให้ดำเนินการวิเคราะห์ค่างานว่ามีความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือไม่ จึงให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

๒.๑ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกให้ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างจะต้องทำการปิดประกาศหรือแจ้งให้สาธารณะทราบ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการคัดเลือก หากผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน หากผู้นั้นไม่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ดำเนินการแจ้งให้ทราบด้วยเพื่อเป็นการแสดงความโปร่งใสในการสรรหา สำหรับตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล หากมีตำแหน่งว่าง ให้ทำการรับโอน หรือ ย้าย โดยให้ส่งประกาศรับโอนแจ้งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ หรือประกาศบน Website ของสำนักงาน และเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถขอโอนมาได้โดยปราศจากการรับเงินใต้โต๊ะ ทั้งนี้ให้ดำเนินการรับโอนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เป็นสำคัญ

สำหรับตำแหน่งสายงานบริหาร และสายงานอำนวยการ หากมีตำแหน่งว่างให้ทำการรับโอนเช่นกัน ทั้งนี้หากไม่มีผู้ใดขอโอนและเกินระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง ให้รายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมทราบเพื่อรายงานให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้สรรหาให้ เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓.๑ ในด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละรอบการประเมินให้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลให้พนักงานได้รับทราบ และให้ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเป็นธรรม สามารถวัดผลได้จริง รวมทั้งให้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคน และผู้ประเมินจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบทุกครั้งหลังเสร็จสิ้นการประเมินในแต่ละรอบและให้ลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๓.๒ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในการพิจารณาแต่ละรอบโดยให้นำผลการประเมินการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมาใช้ในการพิจารณาร่วมด้วย และให้นำวันขาด ลา มาสาย มาพิจารณา รวมทั้งประกาศแจ้งผลการพิจารณาโดยปิดประกาศให้พนักงานรับทราบหรือแจ้งเป็นรายบุคคลตามแต่กรณี

๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรนั้นมีความจำเป็นและความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะทำให้อุบลากรได้รับความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่าเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมตามดุลยพินิจของพนักงานผู้นั้นและผู้บังคับบัญชาเห็นควรให้เข้าอบรม ทั้งนี้เกณฑ์ในการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม อาจพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นหรือผลการประเมินสมรรถนะที่พนักงานผู้นั้นไม่มี

๕. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กรตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่าจัดให้มีกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์หรือความผูกพันภายในองค์กรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันรวมทั้งได้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลตลอดจนการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

๖. การลงโทษทางวินัย

กรณีพนักงานมีการกระทำผิดทางวินัยหรือมีมูลหรือถูกกล่าวหา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่าดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดในกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาอ้างได้ชี้แจงข้อเท็จจริงด้วย ทั้งนี้หากมีการลงโทษทางวินัยจริงให้คณะกรรมการพิจารณายึดหลักการพิจารณาด้วยความสุจริตและเป็นธรรม

๔. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผนงาน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานรักษาความสะอาด	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผนงาน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานรักษาความสะอาด	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

ส่วนที่ ๓

กรอบแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมการเติบโตอันก้าวไกลด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐมีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มีมุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ และสนับสนุน "การปรับเปลี่ยน ภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล" ด้วยปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สามารถสนับสนุนให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ จึงได้มีการจัดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร สามารถพัฒนาประเทศ โดยรวบรวมข้อมูลกฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง โดยมีกรอบแนวทาง

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ

เป้าหมาย การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล โดยมีกรอบแนวทาง

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๑) สารของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ ได้รับความเห็นชอบร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติสู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่าง ๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วง ๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒) ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๓) กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดคล้อง/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๑.๓ ยกย่องคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐ และปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ

๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

- ๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
- ๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
- ๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๖ ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

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

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

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

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

แนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล ดังนี้

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

๒. กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน โดยอาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการแบบบูรณาการเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันที่เชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน

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

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

HR Scorecard การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ มีทั้งหมด ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

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

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

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

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

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

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

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

๒.๕) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

๓.๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด

นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับ ติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

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

จุดแข็ง : Strengths		จุดอ่อน : Weaknesses	
S1	ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลพร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ และมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร	W1	กฎ ระเบียบ มีข้อจำกัด และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว
S2	ระบบการบริหารงานบุคคลค่อนข้างเป็นระบบ เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียงพอ	W2	ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้เปิดใช้งานระบบอย่างเต็มศักยภาพ
S3	มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	W3	ยังไม่มีเมื่อนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การสรรหา คัดเลือก เนื่องจากยังไม่มีบุคลากรมีคุณสมบัติพร้อม
S4	โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและมีการแบ่งภาระงานอย่างเหมาะสม ยืดหยุ่น คล่องตัว	W4	ยังไม่มีระบบการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
S5	มียุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม	W5	บุคลากรมีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศค่อนข้างน้อยและยัง有一部分ที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่
S6	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	W6	การสรรหา และคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร อบต.ยังไม่สามารถดำเนินการได้เอง ทำให้ขาดแคลนสายงานผู้บริหารทำให้ตำแหน่งว่างเยอะ
		W7	นโยบายการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้บริหาร
		W8	ยังไม่มีเมื่อนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล

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

โอกาส : Opportunities		อุปสรรค : Threats	
O1	รัฐบาล สำนักงาน กค. มีนโยบายให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทักษะและการปฏิบัติงาน	T1	การจัดสรรงบประมาณและการจัดเก็บภาษียังไม่เพียงพอ
O2	มีการสนับสนุนเทคโนโลยีในสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร	T2	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคทางเดินหายใจ เช่น ไข้หวัดใหญ่ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ยังไม่มีแนวโน้มลดลง
O3	แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่	T3	กฎระเบียบจากภาครัฐไม่เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนาจึงทำให้ผู้ปฏิบัติไม่กล้าดำเนินการ เช่น การศึกษาดูงาน
		T4	แนวโน้มการเลือกตั้งท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลยังไม่แน่ชัด

ส่วนที่ ๕
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

วิสัยทัศน์ : บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่ามีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและ
ศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐

พันธกิจ : สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพ
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้
ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย
สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความ
เชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการ
บริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลัก
สมรรถนะและการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่ามีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวชี้วัด : มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งที่เหมาะสมตามกฎหมายที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
๒.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่ามีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการกิจ ตัวชี้วัด : องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่ามีแผนอัตรากำลังเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะ ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
๓.การจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ เป้าประสงค์ : การจัดกำลังคน โครงสร้างและระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด : การปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการต้องมีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.การจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า เป้าประสงค์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของห้วงระยะเวลา ทันเวลา ตัวชี้วัด : มีการพัฒนาระบบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลซึ่งระบุระยะเวลาการดำเนินการ หลักฐานที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
๒.การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) เป้าประสงค์ : ให้มีการจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดเก็บเป็นคลังสมองขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า ตัวชี้วัด : มีการพัฒนาระบบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลซึ่งระบุระยะเวลาการดำเนินการ หลักฐานที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
๓.การประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า ด้านที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า ด้านที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : มากกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เป้าประสงค์ : องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่ามีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ๔.๐ ตัวชี้วัด : มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
๒.การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปี เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะพร้อมเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตัวชี้วัด : การนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ในการประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

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