



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลบางซ้แตก
อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆมิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ บริบททั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก	๖
ส่วนที่ ๓ กรอบแนวทางการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘
ส่วนที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๐
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก	๒๑

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" จะทำงานในลักษณะเน้นที่กิจกรรมประจำวันตามกระบวนการ ขั้นตอนและกฎระเบียบ ในขณะที่ ยุคถัดมาเป็นยุคของ Personnel Management และ Human Resource Management ที่มองคนในองค์กรมาเป็นทรัพยากรที่จะต้องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะเป็นต้นทุนค่าใช้จ่าย (Human Costs) ขององค์กร ไม่ได้มีมุมมองที่เห็นเป็นทุนที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้องค์กรได้ แต่ในปัจจุบันมุมมองของการบริหารทรัพยากรบุคคลเปลี่ยนไป ทรัพยากรมนุษย์เป็น "ทุน" ขององค์กร (Human Capital) ที่เพิ่มมูลค่ามหาศาลให้กับองค์กรมากกว่าทรัพย์สินประเภทอื่น ๆ ไม่ใช่ เป็นเพียงแค่ "ค่าใช้จ่าย"

การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ จากช่วงเวลาที่ผ่านมาผู้คนหรือองค์กรส่วนใหญ่มักไม่ได้คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร เนื่องจากการทำงานของฝ่ายบุคคลที่ผ่านมาเป็นการทำงานที่เน้นขั้นตอน กระบวนการ และกฎระเบียบที่ซับซ้อน แข็งตัว ไม่ยืดหยุ่น และจ้องจับผิด ไม่สนับสนุนกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันกลับจะเป็นการถ่วงการพัฒนาขององค์กรเสียด้วยซ้ำไป แต่ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแนวความคิดใน "การบริหารจัดการคน" ให้ตอบสนองต่อองค์กรได้ ซึ่งเชื่อว่า คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้ สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร เกิดความแข็งแกร่งและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การบริหารคนให้สอดคล้องกับการบริหารงานประเภทอื่น ๆ ขององค์กรในลักษณะนี้ ก่อให้เกิดแนวคิดของ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management : SHRM) คือ การมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจิตใจและกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ จึงเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบทบาทเชิงรุก ซึ่งแตกต่างจากการบริหารงานบุคคลแบบเดิมที่เป็นการบริหารงานบุคคลเชิงรับ มุ่งเน้นที่หน้าที่หรือกระบวนการสืบเนื่องมาจากภาครัฐได้กระจายอำนาจให้กับหน่วยงานราชการซึ่งทำให้เห็นถึงความแตกต่างการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรับและเชิงรุก โดยได้นำมาปรับใช้กับหน่วยงานของตนเองแบบค่อยเป็นค่อยไป ทั้งนี้ ทุกฝ่ายต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างแท้จริงและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ "คน" ให้มากยิ่งขึ้นเพราะที่ผ่านมาหน่วยงานมองถึงแต่เรื่องอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น งบประมาณ การเงิน การจัดการ เป็นต้น โดยมองเรื่องคนเป็นเพียงองค์ประกอบเท่านั้น แต่ถ้ามองมุมกลับ ซึ่งปัจจุบันถ้าหน่วยงานมองถึงเรื่อง "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 ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ

๑. (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร 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 สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

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

ฉะนั้น ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อย สามประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) อันเป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ "ประชารัฐ"

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะ ให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/ Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชาวาทด้วย "เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา" เข้ามาประยุกต์ใช้

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่างๆ ได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

ฉะนั้น เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์บูรณาการแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวคิดการเป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และมีมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกซึ่งมีฐานะเป็นส่วนราชการส่วนท้องถิ่นจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นแตก มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นแตก เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นแตก มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นแตก สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒

บริบททั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

“โครงสร้างพื้นฐานและการศึกษาดีพร้อม สิ่งแวดล้อมยั่งยืน พลิกฟื้นอาชีพ เร่งรีบเรื่องสุขภาพ”

พันธกิจ

๑. มุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบการบริการสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการรวมถึงการคมนาคมขนส่งให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านสาธารณสุข การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างประหยัดและคุ้มค่าสอดคล้องกับศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓.นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. นโยบายการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงขอกำหนดแนวทางการจัดทำ ดังนี้

๑.๑ ให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลและหนังสือสั่งการต่าง ๆ เป็นสำคัญ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังต้องให้มีความ สอดคล้องกับอำนาจและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายปีนั้น ๆ

๑.๒ การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดส่วนราชการใหม่ การเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง ให้ทำการวิเคราะห์ค่างานถึงตำแหน่งนั้น ๆ ว่ายังมีความจำเป็นหรือต้องการอยู่ไม่

หากเป็นตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต้องให้ทำการยุบเลิก หรือหากมีภารกิจอำนาจหน้าที่มากขึ้นให้ดำเนินการวิเคราะห์ คำนวณว่ามีความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือไม่ จึงให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกให้ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างจะต้องทำการปิดประกาศหรือแจ้งให้สาธารณะทราบ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการคัดเลือก หากผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน หากผู้นั้นไม่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ดำเนินการแจ้งให้ทราบ ด้วยเพื่อเป็นการแสดงความโปร่งใสในการสรรหา สำหรับตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล หากมีตำแหน่งว่าง ให้ทำการรับโอน หรือ ย้าย โดยให้ส่งประกาศรับโอนแจ้งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ หรือประกาศบน Website ของสำนักงาน และเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถขอโอนมาได้โดยปราศจากการรับเงิน ทั้งนี้ ให้ดำเนินการรับโอน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เป็นสำคัญ

สำหรับตำแหน่งสายงานบริหาร และสายงานอำนวยการ หากมีตำแหน่งว่างให้ทำการรับโอน เช่นกัน ทั้งนี้หากไม่มีผู้ใดขอโอนและเกินระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง ให้รายงานให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมทราบเพื่อรายงานให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้สรรหาให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓.๑ ในด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละรอบการประเมินให้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลให้พนักงานได้รับทราบ และให้ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเป็นธรรม สามารถวัดผล ได้จริง รวมทั้งให้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคน และผู้ประเมินจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบทุกครั้งหลังเสร็จสิ้นการประเมินในแต่ละรอบ และให้ลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๓.๒ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในการ พิจารณาแต่ละรอบโดยให้นำผลการประเมินการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมาใช้ในการพิจารณาร่วมด้วย และให้นำวันขาด ลา มาสาย มาพิจารณา รวมทั้งประกาศแจ้งผลการพิจารณาโดยปิดประกาศให้พนักงานรับทราบ หรือแจ้งเป็นรายบุคคลตามแต่กรณี

๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรนั้นมีความจำเป็นและความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะทำให้ บุคลากรได้รับความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ แนวทางในการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมตามดุลยพินิจของพนักงานผู้นั้นและ ผู้บังคับบัญชา เห็นควรให้เข้าอบรม ทั้งนี้เกณฑ์ในการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม อาจพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นหรือผลการประเมินสมรรถนะที่พนักงานผู้นั้นไม่มี

๕. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กรตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกจัดให้มีกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์หรือความผูกพัน ภายในองค์กรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันรวมทั้งได้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้ บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ตลอดจนการรักษาวินัยอย่าง เคร่งครัด

๖. การลงโทษทางวินัย

กรณีพนักงานมีการกระทำผิดทางวินัยหรือมีมูลหรือถูกกล่าวหา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นแตกดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดในกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวอ้างได้ชี้แจงข้อเท็จจริงด้วย ทั้งนี้หากมีการลงโทษทางวินัยจริงให้คณะกรรมการพิจารณาชี้หลักการพิจารณาด้วยความสุจริตและเป็นธรรม

๔. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นแตก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นแตก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค	๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ - งานงานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ ๓

กรอบแนวทางการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเติบโตอันก้าวไกลด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐมีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มีมุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ และสนับสนุน “การปรับเปลี่ยน ภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล” ด้วยปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล และองค์กรมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สามารถสนับสนุนให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ จึงได้มีการจัดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร สามารถพัฒนาประเทศ โดยรวบรวมข้อกฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกายใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

กรอบแนวทาง

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

เพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

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) สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน 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 ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐ และปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ

๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพตมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ

๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล

๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพตมิชอบ

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

หลักธรรมาภิบาล	ความหมาย
๖.หลักการมีส่วนร่วม (Participation)	กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา
๗.หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)	การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชน ดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพ 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 สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ
๑๐.หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)	การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบ

การทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์ จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความ ต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความ เสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลก แห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนึกงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตาม มติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

แนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล ดังนี้

๑. กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งใน ประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๒. กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน โดยอาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการแบบบูรณา การเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันที่เชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน

๓. กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของตนเอง และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยนำสัดส่วนการเรียนรู้แบบ ๗๐: ๒๐: ๑๐ มาปรับใช้ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและ จากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม)

๔. กำหนดให้การจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ นำแนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับใช้ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยการอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติการ และการเรียนรู้จากผู้อื่น และในการจัดการเรียนรู้ ด้วยการอบรมให้กำหนดสัดส่วนการ บรรยายไม่เกินร้อยละ ๖๐ และการพัฒนารูปแบบอื่นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการ อบรม

HR Scorecard การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ มีทั้งหมด ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีความสอดคล้องและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและ สนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

๑.๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและ สมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผน เพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีด ความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

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

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

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

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

๒.๕) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้หรือไม่ 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) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ 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 และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย 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

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

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

จุดแข็ง : Strengths		จุดอ่อน : Weaknesses	
S1	ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลพร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ และมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร	W1	กฎ ระเบียบ มีข้อจำกัด และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว
S2	ระบบการบริหารงานบุคคลค่อนข้างเป็นระบบ เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียงพอ	W2	ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่มีความเสถียร และไม่ได้เปิดใช้งานระบบอย่างเต็มศักยภาพ
S3	มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	W3	ยังไม่มีหรือนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การสรรหาคัดเลือก เนื่องจากยังไม่มีบุคลากรมีคุณสมบัติพร้อม
S4	โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและมีการแบ่งภาระงานอย่างเหมาะสม ยืดหยุ่นคล่องตัว	W4	ยังไม่มีระบบการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
S5	มียุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม	W5	บุคลากรมีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศค่อนข้างน้อยและยังไม่มีบางส่วนที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่
S6	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	W6	การสรรหา และคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร อบต.ยังไม่สามารถดำเนินการได้เองทำให้ขาดแคลนสายงานผู้บริหารทำให้ตำแหน่งว่างเป็นจำนวนมาก
		W7	นโยบายการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้บริหาร

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

โอกาส : Opportunities		อุปสรรค : Threats	
O1	รัฐบาล สำนักงาน กค. มีนโยบายให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทักษะและการปฏิบัติงาน	T1	การจัดสรรงบประมาณและการจัดเก็บภาษียังไม่เพียงพอ
O2	มีการสนับสนุนเทคโนโลยีในสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร	T2	กฎระเบียบจากภาครัฐไม่เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนาจึงทำให้ผู้ปฏิบัติไม่กล้าดำเนินการ เช่น การศึกษาดูงาน
O3	แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่		

ส่วนที่ ๕

ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ : การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มุ่งผลสัมฤทธิ์
จิตมีคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย
Thailand ๔.๐

พันธกิจ :

(๑) การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ให้เป็นมืออาชีพและ
นวัตกรรมมีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุค
ดิจิทัล

(๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ
ป้องกันการทุจริตประพฤติดีมิชอบ

(๓) การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มี
ความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

(๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่
เหมาะสม

(๕) การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ตามเส้นทาง
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน
องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

(๗) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม พึงดำรงตนอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่
ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

(๘) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้ที่หลากหลายช่องทาง เป็นปัจจุบัน ทันเหตุการณ์และ
ทันสมัยอยู่เสมอ

(๙) การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แลกเปลี่ยนความรู้ภายนอก
องค์กร และนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้ภายในองค์กร

เป้าประสงค์ :

(๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสาย
อาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

(๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขใน
การทำงาน

(๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม
และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นแตก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) : HRM							
ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์	วิธีการบริหาร บุคลากร	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
๑	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำผลรายงานการฝึกอบรม ตามที่กำหนด	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะใน การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเพื่อวางแผน อัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ	การปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๒	การดำเนินการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน ย้าย และจัดคน ลงสู่ตำแหน่งที่ว่าง ให้เป็น ปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละตำแหน่งว่าง ลดลง	เพื่อให้ตำแหน่งว่าง ตามกรอบ อัตรากำลัง ลดลงและมีผู้ดำรง ตำแหน่งตามสายงาน ที่ปฏิบัติ	การปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๓	การจัดทำแผนกลยุทธ์ การ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำผลรายงาน การฝึกอบรมตามที่กำหนด	เพื่อเป็นแนวทางในการ แผนกลยุทธ์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๔	การจัดทำการบันทึกและ ปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรตามระบบ LHR ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินงาน	เพื่อให้ข้อมูลบุคลากร ได้ถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน	การปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) : HRM							
ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์	วิธีการบริหาร บุคลากร	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
๕	การจัดทำและเผยแพร่แผนงาน การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	ระดับความสำเร็จของ การ ดำเนินงานจัดทำ Career Path	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ บุคลากร	การปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๖	การจัดทำมาตรการส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรมจริยธรรม และ การป้องกันการทุจริต	ระดับความสำเร็จของ การ ดำเนินงานจัดทำมาตรการ ส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนฯ	เพื่อเป็นการเสริมสร้าง มาตรฐาน วินัย คุณธรรมจริยธรรม และการ ป้องกัน การทุจริต ให้กับบุคลากร	การปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๗	การจัดทำมาตรการจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จของ การ ดำเนินงานจัดทำมาตรการ จริยธรรมฯ	เพื่อให้ทราบและมีความเข้าใจ จริยธรรม และจรรยาบรรณ พนักงานส่วนท้องถิ่น	การปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๘	การจัดทำคู่มือการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ระดับความสำเร็จของ การ ดำเนินงานจัดทำคู่มือฯ	เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐาน ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD							
ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์	วิธีการบริหาร บุคลากร	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่าน หลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการ หรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น บรรจุใหม่	เพื่อให้บุคลากร ที่เข้ารับการบรรจุ แต่งตั้งใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๒	กิจกรรมการด้านทุจริต คอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม	เพื่อให้บุคลากร ทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	การปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๓	กิจกรรมยกย่องผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการและให้บริการ ประชาชนดีเด่น ประจำปี	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับ เกียรติบัตรยกย่อง เชิดชู เกียรติ (ร้อยละ ๑๐๐)	เพื่อเป็นการพิจารณา บุคลากรใน องค์กร ที่ปฏิบัติตน ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และยังเป็นการสร้าง แบบอย่างที่ดี ให้กับผู้อื่น	๑) การพัฒนา ตนเอง ๒) การฝึกอบรม	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD							
ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์	วิธีการบริหาร บุคลากร	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามอำนาจหน้าที่และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านฝึกอบรม หลักสูตรตามอำนาจหน้าที่และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง	การฝึกอบรม	๑๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๖	โครงการฝึกอบรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ	เพื่อให้บุคลากร ได้รับการเผยแพร่องค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมารวบรวม เป็นการให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้รู้ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	๑) การฝึกอบรม ๒) การปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD							
ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์	วิธีการบริหาร บุคลากร	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
๗	โครงการอบรมให้ความรู้ ด้านกฎหมาย ข้อมูล ข่าวสาร ของทางราชการ	ร้อยละของการดำเนินโครงการ	เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความเข้าใจ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน และกฎหมาย สำหรับใช้ในชีวิตประจำวัน	การฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๘	กิจกรรมส่งเสริมให้ บุคลากร มีคุณภาพชีวิต ด้าน สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน และด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	เพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีในองค์กร และมีการปรับปรุงสวัสดิการ มีความปลอดภัย ในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	การปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๙	โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และ ป้องกัน การกระทำผิดจริยธรรม	ร้อยละของการดำเนินโครงการ	เพื่อให้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากร	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก
๑๐	โครงการศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มศักยภาพครูและ คณะกรรมการ ศพด.	ร้อยละของการดำเนินโครงการ	เพื่อให้เสริมสร้างศักยภาพให้กับ บุคลากรด้านการศึกษา	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขันแตก

