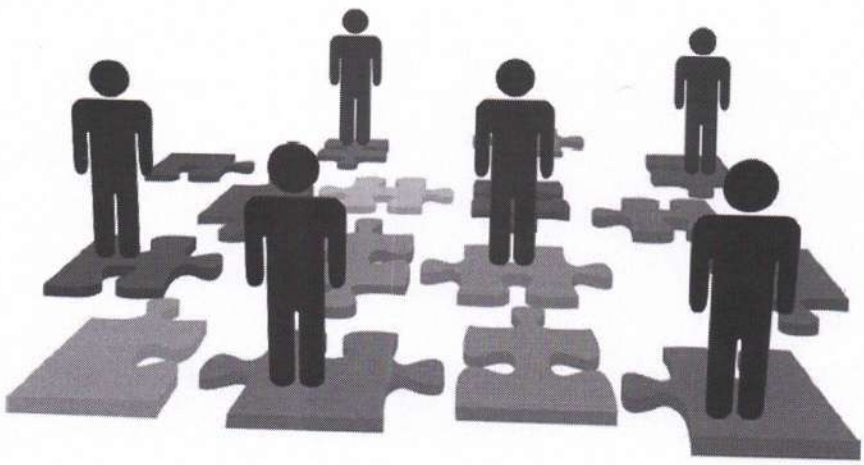
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



เทศบาลตำบลท่าช้าง
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

เทศบาลตำบลท่าช้าง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลท่าช้าง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลท่าช้าง ขึ้นโดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐาน ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

และหลักเกณฑ์การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award: PMQA) และสอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้าง มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลท่าช้าง จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นเทศบาลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน

คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลท่าช้าง

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

- ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป ของเทศบาลตำบลท่าช้าง ๑

บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HS Scorecard)
  - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๑๔
  - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๔
  - มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๕
  - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๕
  - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา ๑๕
- แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๗

บทที่ ๓ ขั้นตอนากรจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- แต่งตั้งคณะทำงาน ๑๘
- การดำเนินงานตามขั้นตอน ๑๙
  - การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
  - เป้าหมายสูงสุดหรือสัมฤทธิ์
    * ด้านกระบวนงาน
    * ด้านบุคลากร
    * ด้านทรัพยากร
    * ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการ (หน่วยงาน/ประชาชน)
  - วิเคราะห์ SWOT ๒๒
  - วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๕
  - สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๓๕
  - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓๙
  - ภาคผนวก

ประกาศเทศบาลตำบลท่าช้าง
เรื่อง ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ.(๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ของเทศบาลตำบลท่าช้าง

****

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงอาศัยอำนาจตามความในมาตร ๑๕ และมาตร ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อเป็นนโยบายการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓

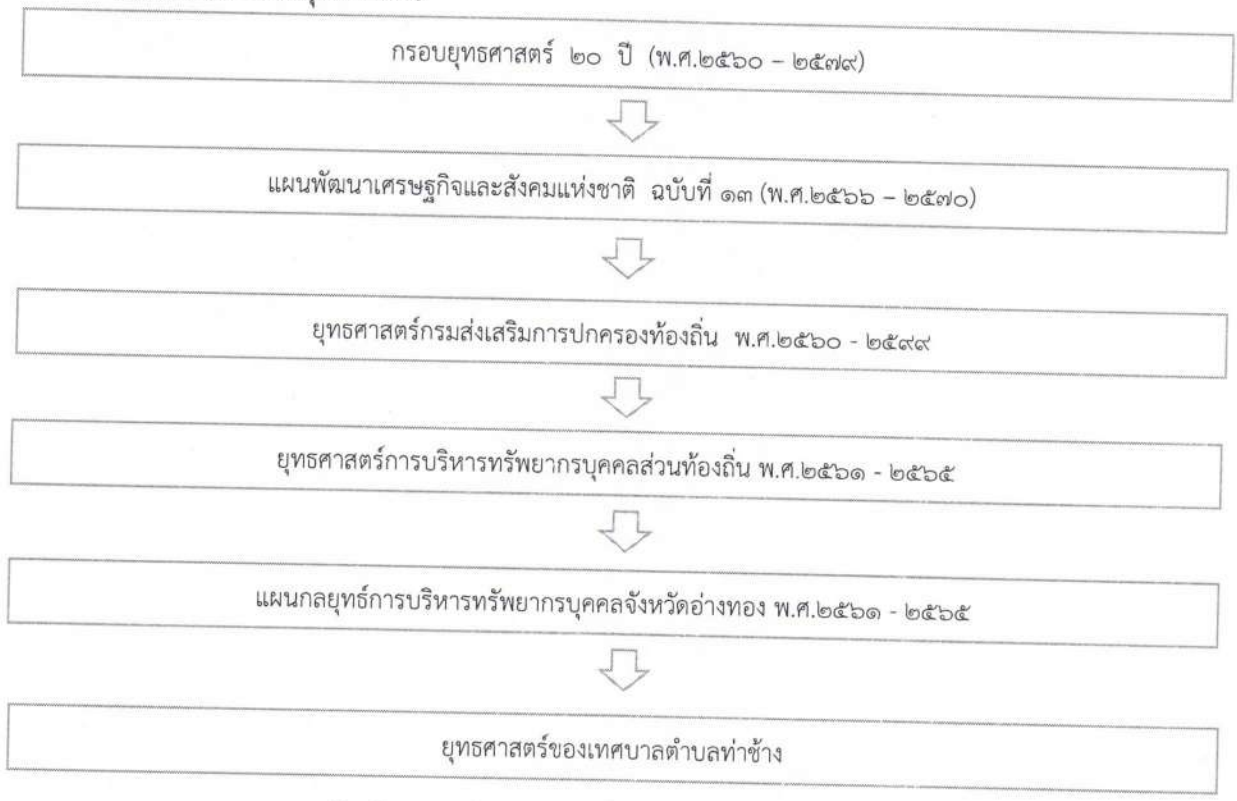
(ลงชื่อ)

(นายพุทธิธร ฉัตรบริรักษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง

บทที่ ๑
บทนำ

๑.ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

กรอบการกำหนดยุทธศาสตร์



๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นและตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

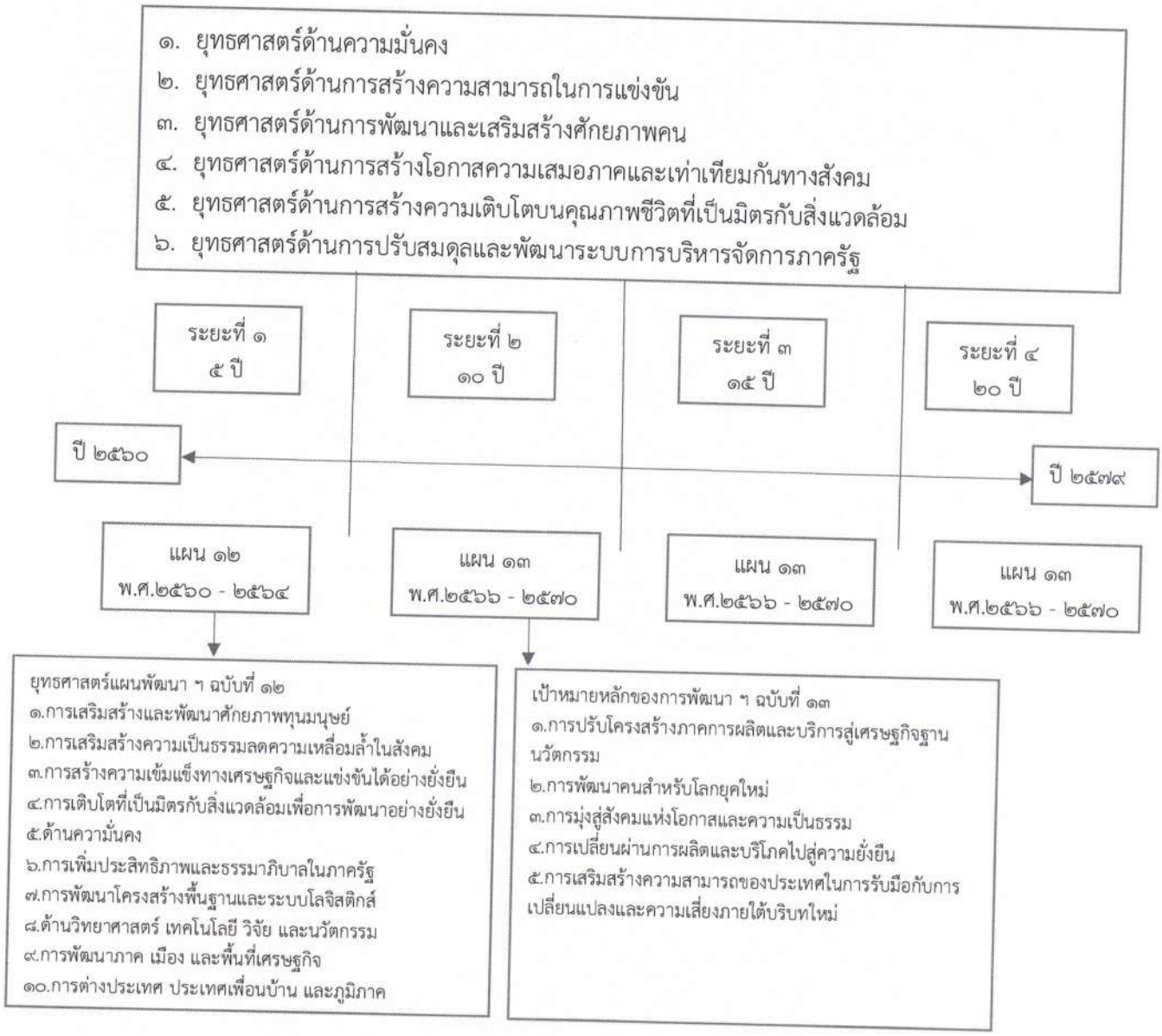
จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึง

ความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะสามารถบริหารในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการของเทศบาล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจและแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนการ/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อย ๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกิดศักยภาพและแก้ไข ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มีรายละเอียดดังนี้



<u>วิสัยทัศน์ : "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"</u>

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพ สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข

๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง

๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ

๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกับทางสังคม

๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕.๔ ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนาธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐที่มีขนาดเล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุขอยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์ เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคลากรส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

- **วิสัยทัศน์**

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

- **พันธกิจ**

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

- **เป้าหมาย**

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

- **ประเด็นยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลงให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับติดตาม และประเมินผล

๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

- **วิสัยทัศน์**

"อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย"

- **พันธกิจ**

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่

๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

- **ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด**

๑. เมืองน่าอยู่

๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

- **เป้าประสงค์**

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน

๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

- **ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัด ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความผาสุกในการทำงาน

๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด

๔. พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม

๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ

๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้

๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าช้าง

- **วิสัยทัศน์**

"ชุมชนน่าอยู่ ควบคู่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สืบสานประเพณี วัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงเคียงคู่ชุมชนเข้มแข็ง"

- **พันธกิจ**

๑) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๒) ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ

๓) ส่งเสริมการสาธารณสุข และสุขอนามัยของประชาชน

๔) จัดให้มีซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานให้มีสภาพดี ทั้งด้านไฟฟ้า ประปา เส้นทางคมนาคม โครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร ตลอดจนระบบการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว

๕) บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖) ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจถึงหลักการแสดงและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่ถูกต้อง พร้อมทั้งนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

๘) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

- **จุดมุ่งหมายในการพัฒนา**

๑) เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓) เพื่อให้ชุมชนมีระบบสาธารณูประโภค สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และสภาพแวดล้อมที่ดี มีมาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔) เพื่อรักษาศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕) เพื่อให้ เทศบาล มีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

- **เป้าประสงค์รวม**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๒. ข้อมูลทั่วไป

เทศบาลตำบลท่าช้าง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ห่างจากที่ว่าการอำเภอวิเศษชัยชาญ ประมาณ ๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๒๓.๗๙ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๑๔,๘๖๘.๗๕ ไร่ แบ่งเขตการปกครองเป็น ๙ หมู่บ้าน

๒.๑ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าช้าง

เทศบาลตำบลท่าช้างมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นองค์ประกอบแบ่งได้ ๓ ส่วน คือ

- **ฝ่ายบริหาร** ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาล ประกอบด้วย

นายกเทศมนตรี	๑ คน
รองนายเทศมนตรี	๒ คน
เลขานุการนายกเทศมนตรี	๑ คน
ที่ปรึกษานายเทศมนตรี	๑ คน

ซึ่งนายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง

บัญชีรายชื่อคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าช้าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายพุทธิธร ฉัตรบริรักษ์	นายกเทศมนตรี
๒	นายศุภชัย แจ่มจันทร์	รองนายกเทศมนตรี
๓	นายธนู ขุนนคร	รองนายกเทศมนตรี
๔	นายสมพงษ์ มั่นอก	เลขานุการนายกเทศมนตรี
๕	นายเกษม ขำมี	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

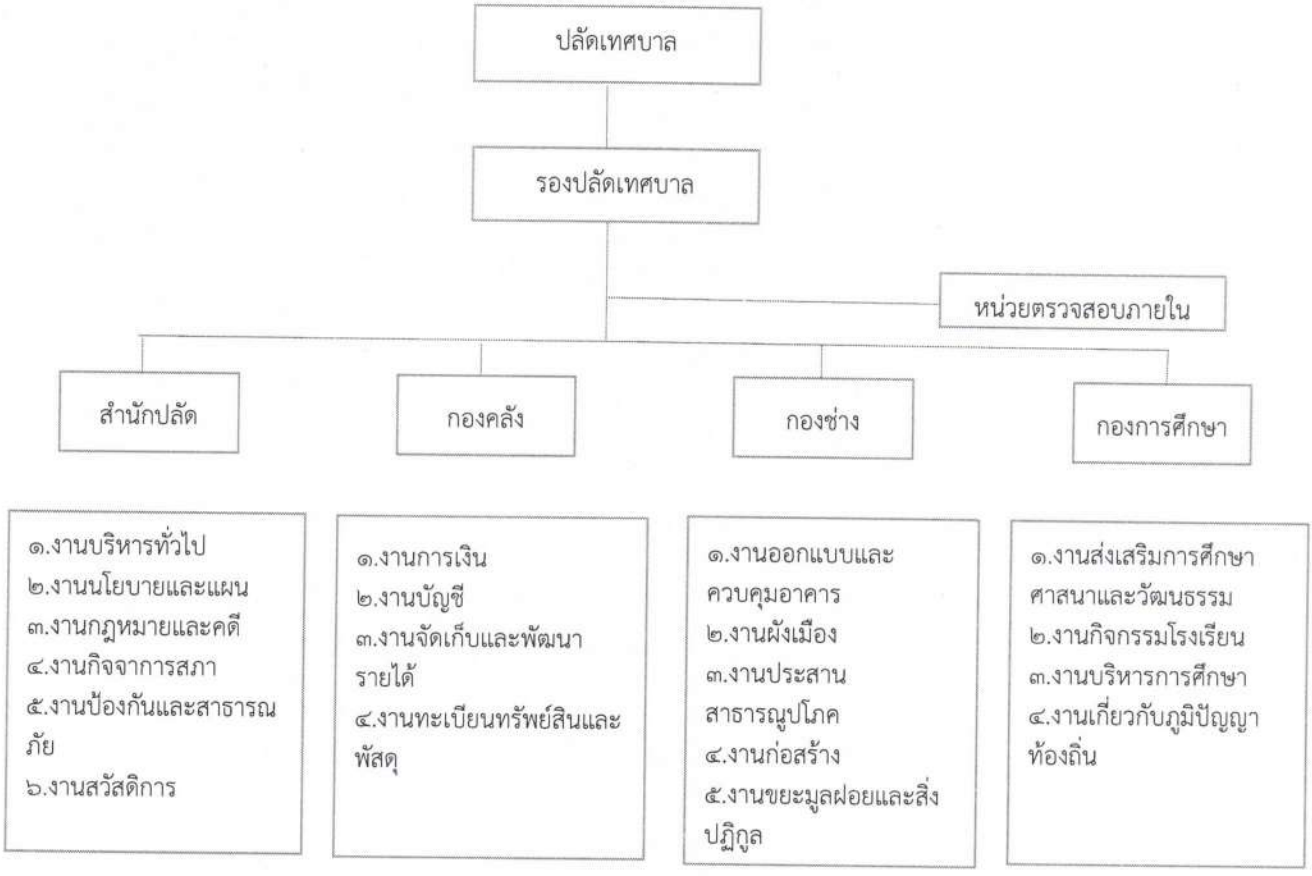
- **สภาเทศบาลตำบล** หน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๑๒ คน เขตละ ๖ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาเทศบาล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน เลขานุการสภา ๑ คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาล ตามมติของสมาชิกสภาเทศบาล

รายชื่อสมาชิกสภาเทศบาลตำบลท่าช้าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายธวัชชัย เทพมังกร	ประธานสภาเทศบาล
๒	นายมนตรี เตชะรัตน์	รองประธานสภาเทศบาล
๓	นายภาคิน พิมพันธุ์ดี	เลขานุการสภาเทศบาล
๔	นายอภิชาต ขำยวง	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๕	นายมนู ศิลาชัย	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๖	นายสุทิน โพธิ์ทอง	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๗	นายธีระพงศ์ แร่ทอง	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๘	นายดำรงณ์ เทียงปา	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๙	นายภานุพงศ์ ยิ้มนิล	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๑๐	นายไพรัช ยิ้มนิล	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๑๑	นายสุเมศ พันธุ์ไม้	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๑๒	นางสุภาวดี เปรมสกุล	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒

- **ฝ่ายราชการประจำ** การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าช้าง มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาลโดยแบ่งส่วนการบริหารงาน ออกเป็น ๓ กอง ๑ สำนัก โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ เรียกว่า ผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการภายใน มีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าช้าง ดังนี้

โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายราชการประจำเทศบาลตำบลท่าช้าง



อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลท่าช้าง

สำนัก/ฝ่าย	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	รวม (คน)
สำนักปลัด	๗	๔	๗	๑๘
กองคลัง	๔	๑	-	๕
กองช่าง	๓	๑	-	๔
กองการศึกษา	๕	๒	-	๗
รวม	๑๙	๘	๗	๓๔

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

- การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- พื้นที่การปกครองในเขตเทศบาลตำบลท่าช้าง ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มากนักทำให้ง่ายแก่การบริการ
- การติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรมสะดวกรวดเร็ว
- มีกระบวนการสื่อสารนโยบายการทำงานที่สำคัญให้กับบุคลากร ให้รับรู้และนำไปปฏิบัติตาม
- มีกระบวนการกำกับดูแลด้านการงานและการเงิน สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้ปฏิบัติเป็นไปตามระบบธรรมาภิบาล
- มีกระบวนการแก้ไขผลกระทบทางลบที่เกิดจากการดำเนินงานด้วยมาตรการแก้ไขต่อผู้เกี่ยวข้อง (ผู้เสียหาย) ในสังคมและต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
- มีกระบวนการกำหนดวิธีปฏิบัติงานต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างมีจริยธรรมให้กับบุคลากรทุกคนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีตามหลักจริยธรรม
- มีกระบวนการจัดการกระบวนสารสนเทศ สำหรับหน่วยงานในองค์กรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่ครอบคลุมถูกต้องปลอดภัยและทันสถานการณ์
- มีกระบวนการจัดระบบการสื่อสารภายในสำหรับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้รับรู้และมีความเข้าใจที่ถูกต้องและทันเหตุการณ์
- มีกระบวนการจัดระบบประเมินผลและระบบการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน
- มีกระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- มีกระบวนการจัดเตรียมบุคลากรทดแทนและระบบความก้าวหน้าในงานสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันสถานการณ์
- ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
- พื้นที่ตำบลท่าช้างเป็นที่ราบลุ่มเหมาะที่จะทำเกษตร ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์
- มีการวางแผนการทำงาน
- มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับการเตรียมเรื่องบุคลากร
- เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลสามารถไปในทิศทางเดียวกันได้ด้วยดี
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อการทำงาน
- เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพ และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness)

- เป็นองค์กรที่มีภารกิจ หน้าที่ตามกฎหมายมาก
- บุคลากรรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ทำให้ผลงานบางส่วนไม่สมบูรณ์
- สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึง ในฤดูฝน และขาดแคลนน้ำในหน้าแล้ง

- บุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติของทางราชการที่ถูกต้อง
- กฎ ระเบียบของราชการบางประการมีความซ้ำซ้อน ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities)

- ที่ตั้งเหมาะสมจึงเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งทางรถยนต์ การเดินทางและการขนส่งสินค้าสะดวกสบาย
- มีแหล่งท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญ ที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งของจังหวัด
- ตั้งอยู่ในเขตราบลุ่มแม่น้ำน้อย มีระบบชลประทานที่ดีครอบคลุมทั้งตำบล จึงทำให้สามารถทำการเกษตรได้ผลเป็นอย่างดี ประชาชนส่วนใหญ่ จึงทำนาปลูกข้าว และทำสวน
- เนื่องจากเทศบาลตำบลท่าช้าง อยู่ใกล้วัตถุดิบทางการเกษตรและอยู่ในเขตที่มีการคมนาคมการขนส่งสะดวกสบาย จึงเหมาะสมอย่างยิ่งในการลงทุนเห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของร้านค้า ร้านอาหาร ร้านตัดผม และอู่ซ่อมรถต่าง ๆ
- นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับ บทบาท ภารกิจหน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็ง และมีระบบบริหารจัดการที่ดี
- นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- นโยบายรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่สากล
- เทคโนโลยีและระบบการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันรวดเร็วและทันสมัย

อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติดโดยทั่วไป
- รัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตามเป้าหมาย ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นในบางเรื่องต้องชะงัก
- เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการไหลบ่าของกระแสโลกาวิวัฒน์ ส่งผลต่อสังคมและวัฒนธรรมทำให้ไม่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมพฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงไป
- วิกฤติโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลการดำรงชีพและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
- เกิดโรคติดต่อ เช่น COVID – ๑๙

๔.๔ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก และภารกิจรองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

บทที่ ๒
การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลตำบลท่าช้าง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

❖ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ เทศบาลบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ "กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ"ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

❖ **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น สรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

❖ **มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผล (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่น ได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใดนอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

❖ **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

❖ **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ และมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

๔. ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕. ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน

๒. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

๓. ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔. ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. ดัชนีสมรรถนะสูงของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๒. ดัชนีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๓. ดัชนีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๔. ดัชนีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทยสู่ความยั่งยืนของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

๒. พัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔. ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

๑. ดัชนีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๒. ดัชนีสมรรถนะสูงของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๓. ดัชนีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๔. ดัชนีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทยสู่ความยั่งยืนของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ด้วยเครื่องมือ HR Scorecard

- มิติด้านผู้รับบริการ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)
- มิติด้านกระบวนการภายใน ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)
- มิติด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)
- มิติด้านการเงิน ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

- มิติด้านผู้รับบริการ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)
- มิติด้านกระบวนการภายใน ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)
- มิติด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)
- มิติด้านการเงิน ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

บทที่ ๓
ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลท่าช้าง

เทศบาลตำบลท่าช้าง ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลท่าช้าง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลท่าช้าง ที่ ๕๒๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วย

๑.๑ ปลัดเทศบาล	ประธานกรรมการ
๑.๒ อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๖ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ

<u>คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้</u>

- คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตลอดจนเสนอแนะปัญหา การปรับปรุง แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบท่าช้าง

๒. ประชุมคณะกรรมการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลท่าช้าง เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนการดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหาการสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะกรรมการ ฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผน ฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธ์ศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ – ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่าง

ระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อ นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและปีงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะกรรมการ ฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประกาศหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลการสร้างให้เทศบาลตำบลท่าช้าง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้างบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงาน ฯ ได้นำผลการศึกษาการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ - ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง ในภายภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑.เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ – ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑ นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากรหรือความรู้เกี่ยวการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

๒ มีประมวลคำถาม - คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้เทศบาลตำบลท่าช้าง ไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา

๓ การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย

๔ การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม

๕ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน

๖ จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี

๗ มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ

๘ กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๙ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน

๑๐ ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็วกระชับ ถูกต้อง

๑๑ กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น

๑๒ ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลท่าช้าง ได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม

๑๓ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

๑๔ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง

๑๕ กระบวนงานมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๖ ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนงานตนเอง

๑๗ ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน

๑๘ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ด้านบุคลากร

๑ พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข

เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการอื่น มีความสามารถมีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น

ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ

สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน

๒ บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากรในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓ บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้

๔ การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง

๕ เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

๖ จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

๗ เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน

๘ บุคลการมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙ บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์

๑๐ มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๑๑ บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

๑๒ บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๑๓ ด้านทรัพยากร

๑ มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๒ นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)

๓ มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริการให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัยให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๔ สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)

๕ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

● **เทศบาลตำบลท่าช้าง**

๑ เทศบาลตำบลท่าช้าง ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน

๒ สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

๓ บุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้าง มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า

๔ สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ

๕ เทศบาลตำบลท่าช้าง จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด

๖ มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชียวชาญในการพัฒนาตำบลท่าช้าง

๗ เทศบาลตำบลท่าช้าง รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

● **ประชาชน**

๑ ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลท่าช้าง

๒ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าช้าง ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

๓ ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารของเทศบาลตำบลท่าช้าง

๒.อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑ บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน

๒ การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้ประชาชน

๓ มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔ มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

๕ มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

๖ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๗ มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลาย ๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน

๘ เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

๙ มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น

๑๐ ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑ การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒ เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

๓ มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

๓.อะไรที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑ การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร

๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้

๓ สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๔ พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๕ กรสร้างองค์กรให้ “จิ๋วแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ

๖ การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์

๗ บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๘ มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาวิวัฒน์

๙ การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์

๑๐ สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑ สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒ จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓ บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔.อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑ ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒ พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓ ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Leaning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๔ มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
๕ มีการนิเทศ/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๖ มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเตอร์เน็ต
๗ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีคววามชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
๘ สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙ มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐ สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๑ การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒ การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
๑๓ มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (Competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๔ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลทีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑ การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติ
๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔ พัฒนาบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ

๘ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙ การพัฒนาศักยภาพบุคคลด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑ การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้
๑๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๓ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๔ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗ กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘ บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐ พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๑ สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒ สนับสนุนให้องค์กรปกครองท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
๒๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและระบบบริหารราชการแนวใหม่ ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๒๔ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนผลการปฏิบัติอย่างแท้จริง
๒๕ กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖ สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒๗ พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘ การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๙ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น รวม ๑๐ ยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ : การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน	๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่	๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
๓. นโยบาย	๓. โครงสร้างการบริหารงานของ สถ.
	๔. มาตรการจัดกำลังคนภาครัฐ
	๕. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง
	๖. ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	๑.จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)
	๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริง	๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ : การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม	๑. ถูกจำกัดด้านอัตราจากงบประมาณร้อยละ ๔๐
๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมาจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่หน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
	๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอน	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ
๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. สร้างและปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรของ อปท. ให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ
	๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้นา IT ของบุคลากร
๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ	๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อปท.
๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบคุลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอกรวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ	๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง
๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของ อปท. อย่างสม่ำเสมอ	๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ
	๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสันทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่
๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่	๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้าง

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. รัฐบาลให้การส่งเสริมโดยกำหนดให้เป็นนโยบายของรัฐบาล	๑. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ
๒. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๒. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ
	๓. ขาดงบประมาณ
	๔. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ เนื่องจากมมีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต	๒. กำหนดให้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ	๓. คณะทำงานด้านสวัสดิการของข้าราชการของหน่วยงานควรมีตัวแทนจากทุกกอง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงใจในการปฏิบัติของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนฯ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ : การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุน	๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน	๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
	๓. ทัศนคติเดิม ๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ	๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน
๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗ : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรต่อต้านการเลี่ยนแปลง
๒. มีโครงการด้านการป้องกัน ปราบปรามมการทุจริต	๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิม ๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร
๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงาน	๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน
	๕. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรมของบุคลากร	๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน
๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของงบุคลากร	๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของหน่วยงาน
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน	๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้	๑. ยังไม่มีการจัดทำสมรรถนะหลัก (core Competency) ของ อปท. และสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครับแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครับแนวใหม่โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำ	๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำรายละเอียดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครับแนวใหม่
๒.ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๒. ขอดการรวบรวมองค์กรความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่
	๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่	
๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	๒. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่
	๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีระบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
๒. การส่วนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นนโยบายที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า(Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จักทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นนโยบายที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนกาสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
ประเด็นนโยบายที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔.กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗.จัดทำมาตรฐานของรากฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของหน่วยงาน	๑. พัฒนาความรู้ทักษะ IT ของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	
ประเด็นนโยบายที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้มีความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป
ประเด็นนโยบายที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ๔. จัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้าง ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๑. การจัดทำจัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

	๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของหน่วยงานควรมีตัวแทนจากทุกกอง เช่น ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าสำนัก/กอง	

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นนโยบายที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่สมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นนโยบายที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง ๓. ส่งเสริมและปราสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลท่าช้าง
ประเด็นนโยบายที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน
ประเด็นนโยบายที่ ๙	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้

พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้	๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<u>ประเด็นนโยบายที่ ๑๐</u> การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กร	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลท่าช้าง

แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นเทศบาลตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
พันธกิจ	๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๑. พัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย	๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
	๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
	๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร
๓. พัฒนาระบบการบริหารบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๘. กาบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	
๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	

พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์
๗. ส่งเสริมให้เทศบาล มีศักยภาพในการพัฒนาคุรภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว	
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำรงชีวิต	

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังเทศบาล	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการหรือปัญหาต่าง ๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน(Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๒. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๓. แผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรมและหน่วยงานภายนอก
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๔.โครงการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
	๔. จัดอบรม/ประชาสัมพันธ์สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการอบรม/ประชาสัมพันธ์สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๕. โครงการอบรม/ประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา
	๕. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการอย่างน้อย ๑ โครงการ	๖. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้
	๖. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๗. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร LHR	๘. กิจกรรมบันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. รายงานผลความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร LHR
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากร	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล ๑๐. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑๒. คู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๑๓. การศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่ (Job description) ๑๔. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของ ทต.ท่าช้าง ๑๕. โครงการนิเทศงานการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การนิเทศงาน
	๒. การสร้างและปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑๖. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ๓.การประชุมเพื่อติดตามผล

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
	๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร ทต.ท่าช้าง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑๗. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร ทต.ท่าช้าง ๑๘. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑๙ โครงการพัฒนา/ส่งเสริม/อบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ฯลฯ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ
	๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน	๒๐. แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การติดตามประเมินผลการสอนงาน ๒.การปรับปรุงและพัฒนาระบบการสอนงาน

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๖. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่ อปท. สามารถรักษาไว้ได้	๒๑. แผนการอบรม/ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒๒. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบัน หน่วยงานภายนอก ๒๓. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย
	๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๒๔. แผนการจัดการความรู้ (RM)	งานการเจ้าหน้าที่	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ
	๘. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๒๕. แผนการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร	สำนักปลัด	๑. การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๒๖. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๒๗. แผนการปฏิบัติการป้องกันและการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ๒๘. กิจกรรมประกาศการแสดงเจตจำนงสุจริตเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน ๒๙. กิจกรรมมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ฯ ๓๐. กิจกรรมคู่มือการพัฒนาและส่งเสริมกาปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน ๓๑. กิจกรรมคู่มือการร้องทุกข์/ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ทต.ท่าช้าง	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. การประเมินผลโครงการ

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ทต.ท่าช้าง	ระดับความสำเร็จในการจัดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ทต.ท่าช้าง	๓๒. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ทต.ท่าช้าง ๓๓. กิจกรรมการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทต.ท่าช้าง ๓๔. กิจกรรมการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่าย ทต.ท่าช้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ทต.ท่าช้าง
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ ทต.ท่าช้าง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ ทต.ท่าช้าง	๓๕. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ ทต.ท่าช้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ ทต.ท่าช้าง
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การจัดทำจัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทต.ท่าช้าง	ระดับความสำเร็จในการจัดทำจัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทต.ท่าช้าง	๓๖. โครงการจัดทำจัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทต.ท่าช้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินผลและพัฒนาแผน ฯ

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๓๗. โครงการการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๓๘. กิจกรรม ๕ ส.(Big Cleaning Day) ๓๙. กิจกรรมปลุกจิตสำนึกให้ข้าราชการมีระเบียบวินัยและรักษาความสงบสุข ๔๐. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
	๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๒.๑ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๓. การบริหารทัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๓.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคภาครัฐแนวใหม่	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
		๓.๒ จัดอบรมสัมมนาหรือการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
		๔.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน (KHR)	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนเทศน์ วัฒนธรรมในการทำงนของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการส้รางและปรับเปลี่ยนกระบวนเทศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
	๖. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความมรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้
		๖.๒ องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
		๖.๓ มีการเผยแพร่องค์กรความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ เทศบาลตำบลท่าช้าง	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ทต.ท่าช้าง	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ทต.ท่าช้าง
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ ทต.ท่าช้าง	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ ทต.ท่าช้าง
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทต.ท่าช้าง	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร ทต.ท่าช้าง
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ภาคผนวก

คำสั่งเทศบาลตำบลท่าช้าง
ที่ ๑๙๖ / ๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
เทศบาลตำบลท่าช้าง

****

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระเบียบขั้นตอน เทศบาลตำบลท่าช้าง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑.๑ ปลัดเทศบาล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๖ หัวหน้าฝ่ายอำนายการ	เลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากจนและคุรภาพของงาน และปริมาณงานส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนเสนอแนะปัญหา การปรับปรุง นาวทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

(นายพุทธิธร ฉัตรบริรักษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ของเทศบาลตำบลท่าช้าง
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลท่าช้าง เวลา ๑๐.๐๐ น.

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	น.ส.ยุพิน อนุรักษ์	ประธานกรรมการ		
๒	น.ส.ปรมาภรณ์ โตสวัสดิ์	กรรมการ		
๓	น.ส.รสสุคนธ์ บัวทอง	กรรมการ		
๔	น.ส.สุชญา ทองเดือน	กรรมการ		
๕	น.ส.ชญาภา เดือนใหม่	กรรมการ		
๖	น.ส.ภัทรานี ทองนาค	เลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

น.ส.ยุพิน อนุรักษ์

- ประธานคณะกรรมการการ ฯ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมดังนี้
- ด้วยการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระเบียบขั้นตอน เทศบาลตำบลท่าช้าง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามคำสั่งที่ ๑๙๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑.๑ ปลัดเทศบาล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๖ หัวหน้าฝ่ายอำนายการ	เลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนคณะกรรมการการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากจนและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนเสนอแนะ ปัญหา การปรับปรุง แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอพิจารณา

ประธาน - ตามคำสั่งดังกล่าว นายกได้มอบนโยบายให้คณะกรรมการช่วยกันพิจารณาเกี่ยวการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลท่าช้าง ซึ่งจะกล่าวได้ว่าเป็นงานใหม่สำหรับองค์กรเรา เพราะพวกเราเองยังไม่ได้ดำเนินการเป็นรูปธรรม และในเรื่องของการปฏิบัติงานจริง ถ้าจะว่าไป เทศบาลเราได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว เพียงแต่ยังขาดการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและระบบ ดังนั้นจึงขอให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งในครั้งนี้ ส่วนใหญ่ก็จะเป็นหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการแล้ว ให้นำเป็นไปขับเคลื่อนอย่างเป็นธรรมจริงๆ ในส่วนของรายละเอียดการจัดทำแผนฯ ขอให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการรับทราบร่วมกันค่ะ

เลขานุการฯ - ขอบคุณค่ะ ท่านประธาน สืบเนื่องตามหนังสือที่ มท ๐๒๐๙.๓/ว ๖๓๐๕ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ได้แจ้งมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้จัดทำยุทธศาสตร์บุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์ และได้แจ้ง ประกาศ เรื่องกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ซึ่งประกอบด้วยวิสันทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ ตามท้ายประกาศ เพื่อเป็นแนวทางให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ต่อไป ซึ่งเราสามารถนำมาปรับใช้ในปีงบประมาณปัจจุบันไปพลางๆ ก่อน

ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าช้าง ในฐานที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าช้าง จึงกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และจะได้ใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ในการบริหารและพัฒนาบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้างต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

เลขานุการฯ

- ต่อไปจะแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และให้คณะกรรมการ ฯ นำมาปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับหน่วยงานของเรา ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์ มีดังนี้

- **ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕**

๑. วิสัยทัศน์

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๒. พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับ นโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๒ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓.๓ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลงให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะ และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับติดตาม และประเมินผล

● **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕**

๑. วิสัยทัศน์

"อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย"

๒. พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

๓. เป้าประสงค์

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู่สังคมมั่นคง และเป็นสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ระดับมาตรฐานสากล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

๕. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัด ให้สามารถใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความผาสุกในการทำงาน

๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด

๔. พัฒนาองค์กรปาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม

๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ

๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมภิบาลและโปร่งใส ชัดเจนตรวจสอบได้

๘. พัฒนาราบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

- **วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลท่าช้าง**

๑. วิสัยทัศน์

"ชุมชนน่าอยู่ ควบคู่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สืบสานประเพณี วัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงเคียงคู่ชุมชนเข้มแข็ง"

๒. พันธกิจ

๑) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๒) ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ

๓) ส่งเสริมการสาธารณสุข และสุขอนามัยของประชาชน

๔) จัดให้มีซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานให้มีสภาพดี ทั้งด้านไฟฟ้า ประปา เส้นทางคมนาคม โครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร ตลอดจนระบบการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว

๕) บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖) ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจถึงหลักการแสดงและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่ถูกต้อง พร้อมทั้งนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

๘) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าช้าง**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

- การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าวประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการมาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิดภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

น.ส.ภัทรานี ทองนาค
เลขานุการฯ

- มีขั้นตอนในการจัดทำแผนอย่างไรบ้างคะ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ (ดำเนินการแล้ว)

๒. ประชุม๕ณะกรรมการ (กำลังดำเนินการ)

๓. คณะกรรมการฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง

๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ในข้อ ๓

- วิเคราะห์ SWOT
- สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ พร้อมกำหนดเป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

๕. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

๖. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

๗. ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๘. รายงานการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานโครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ.(๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) รายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน

๙. รายงานผลตามแผนฯ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

ที่ประชุม
เลขานุการฯ

- รับทราบ
- ลำดับต่อไปจะเป็นการนำผลวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลท่าช้าง ในภายภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่ได้แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการดำเนินการระดมสมองให้เกิดผลผลิต โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันของหการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปข้อมูลดังนี้

๑.เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ – ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑ นำเอาระบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

๒ มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้เทศบาลตำบลท่าช้าง ไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา

๓ การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้น ๆอย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย

๔ การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม

๕ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน

๖ จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี

๗ มีระบบฐานข้อมูลในกากรปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ

๘ กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๙ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน

๑๐ ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็วกระชับ ถูกต้อง

๑๑ กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น

๑๒ ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลท่าช้าง ได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม

๑๓ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

๑๔ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง

๑๕ กระบวนงานมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๖ ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนงานตนเอง

๑๗ ปริมาณคนต้องเหมาะหสมกับปริมาณงาน

๑๘ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ด้านบุคลากร

๑ พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข

เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการอื่น มีความสามารถทีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น

ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ

สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน

๒ บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร

ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓ บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้

๔ การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง

๕ เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

๖ จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

๗ เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน

๘ บุคลกรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙ บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์

๑๐ มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๑๑ บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

๑๒ บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๑๓ ด้านทรัพยากร

๑ มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๒ นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)

๓ มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริการให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัยให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๔ สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่านและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)

๕ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

- **เทศบาลตำบลท่าช้าง**

๑ เทศบาลตำบลท่าช้าง ยึดหลักหารบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน

๒ สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

๓ บุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้าง มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า

๔ สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ

๕ เทศบาลตำบลท่าช้าง จะต้องดำเนินกาตามระเบียบโดยเคร่งครัด

๖ มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชียวชาญในการพัฒนาตำบลท่าช้าง

๗ เทศบาลตำบลท่าช้าง รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

● **ประชาชน**

๑ ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลท่าช้าง

๒ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าช้าง ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

๓ ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารของเทศบาลตำบลท่าช้าง

๒.อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑ บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคงของเทศบาลตำบลท่าช้าง การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน

๒ การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้ประชาชน

๓ มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔ มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

๕ มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

๖ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๗ มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลาย ๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน

๘ เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนาธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

๙ มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น

๑๐ ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑ การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒ เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

๓ มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

๓.อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑ การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร

๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้

๓ สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหาเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๔ พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕ การสร้างองค์กรให้ “จิ๋วแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
๖ การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
๗ บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘ มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาวิวัฒน์
๙ การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์
๑๐ สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสาสารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑ สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒ จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓ บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔.อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑ ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒ พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓ ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Leaning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๔ มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
๕ มีการนิเทศ/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๖ มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเตอร์เน็ต
๗ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีคววามชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
๘ สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙ มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐ สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๑ การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒ การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
๑๓ มีแผนมนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (Competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๔ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลทีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์
๑	การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒	การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติ
๓	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔	พัฒนาบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕	การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖	การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙	การพัฒนาศักยภาพบุคคลด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑	การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้
๑๒	การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๓	การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๔	การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๕	การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖	พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗	กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘	บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙	พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐	พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๑	สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒	สนับสนุนให้องค์กรปกครองท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
๒๓	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถระตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงนภารกิจอย่างมืออาชีพ
๒๔	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนผลการปฏิบัติอย่างแท้จริง
๒๕	กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖	สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒๗	พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘	การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม

- สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ : การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ : การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้มีความสำคัญกับบุคลกรผู้ปฏิบัติงานควบคุมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ : การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

- คณะกรรมการฯ มีความเห็นเป็นอย่างไรคะ

ที่ประชุม - เห็นชอบตามเสนอ

เลขานุการ ฯ - ต่อไปกำหนดวิสัยทัศน์ ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีสรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล การสร้างให้เทศบาลตำบลท่าช้าง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเสนอทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง ดังนี้ มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นเทศบาลตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้กลไกลในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน” คณะกรรมการมีความเห็นอย่างไรบ้างคะ

ที่ประชุม - เห็นชอบตามเสนอ
เลขานุการ - สรุปดังนี้

แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นเทศบลาตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
พันธกิจ	๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๑. พัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย	๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
	๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
	๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร
๓. พัฒนาระบบการบริหารบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๘. กาบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	
๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	

พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์
๗. ส่งเสริมให้เทศบาล มีศักยภาพในการพัฒนาคุรภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว	
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำรงชีวิต	

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังใจเหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระบบความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังเทศบาล	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการหรือปัญหาต่าง ๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๒. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๓. แผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรมและหน่วยงานภายนอก
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งหน้าที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๔. โครงการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๔. จัดอบรม/ประชาสัมพันธ์สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการอบรม/ประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๕. โครงการอบรม/ประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา
	๕. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๖. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้
	๖. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๗. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จักทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร LHR	๘. กิจกรรมบันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑.รายงานผลความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร LHR
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล ๑๐. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในกาทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑๒. คู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๑๓. การศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่งาน (Jobdescription) ๑๔. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง ๑๔. โครงการนิเทศงานการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง		๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามการดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บข้อมูล ๓. การนิเทศงาน
	๒. การสร้างและปรับการะบวนทัศฯวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ			

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓. การพัฒนาความรู้และทักษะ IT ของบุคลากรเทศบาลตำท่าช้าง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑๗. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้าง ๑๘. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑๙. โครงการพัฒนา/ส่งเสริม/อบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ฯลฯ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ
	๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน	๒๐. แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การติดตามประเมินผลการสอนงาน ๒. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการสอนงาน
	๖. มีระบบการักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่ อปท. สามารถรักษาไว้	๒๑. แผนการอบรม/ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๒. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบัน หน่วยงานภายนอก ๒๓. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน		
	๗. หน่วยงานที่แผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๒๔. แผนการจัดการความรู้ (KM)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ
	๘. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๒๕. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร	สำนักปลัด	๑. การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง
	๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๒๖. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๒๗. แผนปฏิบัติการป้องกันและทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ๒๘. กิจกรรมประกาศการแสดงเจตจำนงสุจริต	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑.การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. การประเมินผลโครงการ

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			เสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน ๒๙. กิจกรรมมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานฯ ๓๐. กิจกรรมคู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลขประโยชน์ทับซ้อน ๓๑. กิจกรรมคู่มือการร้องทุกข์/ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลท่าช้าง		
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง	๓๒.แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง ๓๓. กิจกรรมจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าช้าง	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๓๔. กิจกรรมการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายประจำเทศบาลตำบลท่าช้าง		
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลท่าช้าง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลท่าช้าง	๓๕. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลท่าช้าง	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลท่าช้าง
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การจัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงใจในการปฏิบัติของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง	๓๖. โครงการจัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลและพัฒนาแผน ฯ
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๓๗. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๓๘.กิจกรรม ๕ ส.(Big Cleaning Day)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			และรักษาความสงบสุข ๔๐. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร		

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
	๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๒.๑ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๓. การบริหารทัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๓.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคภาครัฐแนวใหม่	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
		๓.๒ จัดอบรมสัมมนาหรือการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
		๔.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน (KHR)	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนเทศน์ วัฒนธรรมในการทำงนของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนเทศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
	๖. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความมรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้
		๖.๒ องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
		๖.๓ มีการเผยแพร่องค์กรความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

ประธาน	- สำหรับการจัดทำแผนในครั้งนี้ ก็น่าจะเรียบร้อยดี มีท่านใดประสงค์จะสอบถามเลขาฯ อีกหรือไม่ คะ
น.ส.ปรมาภรณ์ โตสวัสดิ์	- นี่คือแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เราควรแปลงโครงการสู่การปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการปรับปรุงโครงการให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
ประธาน	- ในส่วนปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้นำโครงการตามที่เสนอมาด้านบนได้เลย ส่วนปีงบประมาณถัดไป ให้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อปรับปรุง เพิ่มเติม โครงการในปีถัดไปมีท่านใด ประสงค์จะสอบถามอีกหรือไม่คะ ถ้าไม่มีดิฉันขอมติที่ประชุมในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลท่าช้าง ในครั้งนี้ คะ
ที่ประชุม	- มีมติเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลท่าช้าง
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ	- ไม่มี-
ประธาน	- เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างคะ ถ้าไม่มีดิฉันขอปิดการประชุม

ปิดประชุม ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ ..... ผู้จดรายงานการประชุม
(น.ส.ภัทรานี ทองนาค)
เลขานุการ ฯ

ลงชื่อ ..... ผู้รับรองรายงานการประชุม
(น.ส.ยุพิน อนุรักษ์)
ประธานคณะกรรมการ ฯ