



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ  
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

# คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ”

คณะกรรมการจัดทำแผนฯ  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

# สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ	หน้า
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ	๑-๑๔
<b>บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๑๕</b>
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา	๑๖
แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
<b>บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๑๙</b>
ประชุมคณะทำงาน	๑๙
การดำเนินงานตามขั้นตอน	๑๙
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	๒๐-๒๕

## บทนำ

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

การกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันด้วยจากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องเตรียมการเพื่อรับรองมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจงบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาตนเองให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรของส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพ/ความต้องการของเทศบาลเพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลทำจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหาความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพ และแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรับรองการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

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

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ปฏิเสธสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ 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 ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

#### ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพคน

๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

#### ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมทางสังคม

๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔.๒ กระจายส่วนกลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

## ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ ฟื้นฟูและสร้างเสริมฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบทางเพศจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

## ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน “ เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

## ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓๑

วัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าว เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศไทยในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

## ๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงความรู้และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพให้คุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

## ๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

### วิสัยทัศน์

“ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นและสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง และยั่งยืน”

## พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

## เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
๒. เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๓. สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.

## ๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

### วิสัยทัศน์

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย”

## พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. พัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนสู่ตลาดโลก
๔. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

## ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

## เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้รับมาตรฐาน
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

## ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมพอเพียงกับภารกิจ
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

## ๑.๖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

### วิสัยทัศน์

“สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนอย่างทั่วถึง พัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข ดูแลผู้สูงอายุ คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างโปร่งใส นำชุมชนก้าวสู่ไทยแลนด์ ๔.๐”

### พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมพื้นที่เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต
- ๒) พัฒนา พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- ๓) พัฒนาการจัดการศึกษา การกีฬา และสังคมเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
- ๔) พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารตามแบบบูรณาการ
- ๖) พัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

### จุดมุ่งหมายการพัฒนา

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นกำหนดกรอบนโยบาย ทิศทาง และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้กรอบนโยบายต่างๆ เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านผังเมืองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น

### ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์การพัฒนา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ยังไม่ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตามเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๒๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจได้เป็น ๘ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### **นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ**

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ดังนี้

#### **๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑ สร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย ทั้งเส้นทางสายหลักและทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี เช่น ดำเนินการปรับปรุงถนนที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานต่างๆ ถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านหรือมีลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการ ให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรังบดอัดแน่นหรือ ปรับเกรดให้มีสภาพดีขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา การขนส่งสินค้าทางการเกษตรและพาณิชยกรรมให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น เพื่อเป็นการกระจายความเจริญไปยังทุกที่

๑.๒ สร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล เช่นการขยายเขตระบบประปา ก่อสร้างและปรับปรุงประปาหมู่บ้าน สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๓ สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบชลประทาน โดยเพิ่มหรือพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภคหรือเพื่อใช้ในการเกษตรให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง

๑.๔ ให้การสนับสนุนด้านเทคนิค วิชาการเครื่องมือ เครื่องจักรกล บุคลากรในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา โครงสร้างพื้นฐาน ให้กับหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลบางพลับและตำบลโพธิ์รังนก

๑.๕ ขยายเขตสาธารณูปโภคตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๑.๖ ติดตั้งคอมพิวเตอร์สาธารณะริมถนน ในเขตพื้นที่ตำบลบางพลับและตำบลโพธิ์รังนก ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

## **๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ จะส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ลดรายจ่ายให้กับประชาชนทุกระดับ โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามศักยภาพของชุมชนในระดับฐานรากของตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

๒.๑ สนับสนุนส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรมโดยสร้างระบบเศรษฐกิจที่มั่นคงส่งเสริมการค้าจัดให้มีศูนย์กลางจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน การลงทุนอุตสาหกรรมในครัวเรือนหรืออุตสาหกรรมขนาดย่อม

๒.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจกิจจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบพอเพียงและชุมชนแบบพึ่งตนเอง

๒.๓ ส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ราษฎรในท้องถิ่น

๒.๕ จัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในการที่ขาดเงินทุนให้แก่ราษฎรในตำบลบางพลับและตำบลโพธิ์รังนก

## **๓. นโยบายด้านสังคม**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลบางพลับและตำบลโพธิ์รังนกเป็นชุมชนที่ปลอดภัย น่าอยู่ และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในตำบลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมการสร้างชุมชนน่าอยู่ และการสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของชุมชน

๓.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัว สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้แก่ครอบครัว

## **๔. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งตลอดจนสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบลให้มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีแนวทางดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง

๔.๒ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลบางพลับและตำบลโพธิ์รังนกมีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ พร้อมทั้งป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อ รวมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลบางพลับและตำบลโพธิ์รังนก มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย

๔.๔ สนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวตำบลบางพลับและตำบลโพธิ์รังนกตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข

๔.๕ ส่งเสริมและปรับปรุงระบบสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์

๔.๖ ปรับภูมิทัศน์สถานที่สำคัญ และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

๔.๗ การพัฒนาจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในตำบล

๔.๘ รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด

## **๕. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล การพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่นและรักษาประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืน โดยมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้น่าอยู่และให้มีประสิทธิภาพ

๕.๓ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้

๕.๔ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาให้หลากหลายและทั่วถึง

๕.๕ จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาให้แก่นักเรียนที่ยากจนในเขตพื้นที่

๕.๖ ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาแบบตลอดชีวิตแก่ประชาชนในตำบล

๕.๗ ส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นเช่น งานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา

งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทงฯ

๕.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ ขนบธรรมเนียมประเพณี

๕.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาอบรมและเรียนรู้ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕.๑๐ สนับสนุนให้มีสนามกีฬา และมีการจัดแข่งขันกีฬาในระดับหมู่บ้านและตำบลเพื่อให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

## **๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ จะบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมุ่งเน้นความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม โดยมีแนวทางดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนประชาคมองค์กรประชาชน โดยการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อประชาชนชาวตำบลบางพลับและตำบลโพธิ์รังนก”

๖.๒ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ ทุกแห่งในกรณีที่เหตุจำเป็นเร่งด่วนอันจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพของการประชาสัมพันธ์แบบบูรณาการ เพื่อเป็นการสร้างภาพพจน์ สถาบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ให้ประชาชนยอมรับและให้ความเชื่อถือ

๖.๔ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการทำงาน โดยนำการบริหารงานแนวใหม่มาใช้ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๖.๕ สร้างระบบงานบริหารงานบุคคล และค่าตอบแทนแนวใหม่ โดยยึดหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานโดยดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

๖.๖ เน้นการบริหารราชการแบบเปิดโดยเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติงานและตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖.๗ สร้างแรงจูงใจและเพิ่มขวัญ และกำลังใจให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ผลการปฏิบัติงานดีเด่นและเป็นที่ยอมรับ

- ๖.๘ มุ่งเน้นพัฒนาฝีมืออบรมให้ข้าราชการได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น
- ๖.๙ บริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรักษาวินัยทางการคลัง
- ๖.๑๐ ซ่อมแซม ต่อเติม ปรับปรุง อาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ
- ๖.๑๑ ปรับปรุงห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับให้มีมาตรฐานพร้อมที่จะจัดประชุมในระดับต่างๆ
- ๖.๑๒ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ให้พร้อม ปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชนตำบลบางพลับ

### **๗. นโยบายด้านการเกษตร**

- ๗.๑ เกษตรกรต้องมีน้ำเพื่อใช้ในการผลิตพืชผล
- ๗.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการเกษตรปลอดสารพิษ การใช้ปุ๋ยอินทรีย์ การเกษตรแบบผสมผสานตาม แนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

### **๘. นโยบายด้านคุณภาพชีวิต**

- ๘.๑ ในการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับด้วยความเป็นธรรม
- ๘.๒ จัดตั้งศูนย์อพพร. อสม. เพื่อสนับสนุนกิจกรรมในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๘.๓ สร้างความเข้มแข็งในชุมชนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

### **๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น**

#### **๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ซึ่งเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กร โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับในภาพรวม ดังนี้

#### **๑. จุดแข็ง (S = STRENGTH)**

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูงนัก
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและการศึกษาสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- มีการบริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

## ๒. จุดอ่อน (W=WEAKNESS)

- มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในกรณีที่ต้องใช้เงินงบประมาณสูง
- จำนวนโครงการมีจำนวนมาก ทำให้การดำเนินโครงการไม่ทั่วถึง
- ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่มีความชัดเจน ทำให้ข้อมูล มีความคลาดเคลื่อน การดำเนินโครงการจึงอาจจะไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน
- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคม และสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่มีความชัดเจน และประชาชนให้ข้อมูลที่มีความคลาดเคลื่อน
- ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

## ๓. โอกาส (O=OPPORTUNITY)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยที่หน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วน ตำบล
- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

## ๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T=THREAT)

- โครงการที่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์กรบริหารส่วนตำบล บางพลับยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง
- งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนต้องประสานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าใน การทำงาน ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย

๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่(Man)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากัน</p> <p>๒. มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายในตำบล เช่น อาจารย์สุดใจ เขียวอุไร นายจรินทร์ แก้วสว่าง อดีตกำนันตำบลบางพลับ</p> <p>๓. ประชากรมีประมาณสี่พันกว่าคนถือเป็นจำนวนที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยเกินไปทำให้สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๔. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์OTOP กลุ่มจักรสานผักตบชวา หมู่ที่ ๑ ต.โพธิ์รังนก กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์รีไซเคิล กลุ่มตะกร้ารีไซเคิล หมู่ที่ ๓ ต.บางพลับ กลุ่มชะอมสร้างชีวิต หมู่ที่ ๑-๓ ต.โพธิ์รังนก ฯลฯ</p>	<p>๑. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีมากเกินไป</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ในอบต.ต้องเสียสละเวลาดำเนินการด้านธุรการ การเงิน ฯลฯ</p> <p>๓. มีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาโรคติดต่อใน หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๕ และหมู่ที่ ๖ ตำบลบางพลับ</p> <p>๔. มีความเสี่ยงในปัญหายาเสพติดในหมู่ที่ ๕ บ้านแขก หมู่ที่ ๖ บ้านคลองมะกอก และหมู่ที่ ๓ บ้านหนอง</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเพิ่มเติมอัตรากำลังในโรงเรียน เช่น ตำแหน่ง ภารโรง โดยไม่ใช้งบประมาณของ อบต.</p>	<p>๑. กรมส่งเสริมจัดสรรเงินค่าตอบแทนครูผู้ดูแลเด็ก ไม่ครบตามเงินเดือนที่แท้จริง ให้อบต.จ่ายส่วนเพิ่ม</p>
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
<p>๑. จำนวนบุคลากรมากทำให้ได้เปรียบองค์กรอื่นในการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ</p>	<p>๑. จะมีวิธีการลดจำนวนบุคลากรเพื่อประหยัดงบประมาณอย่างไร</p> <p>๒. การลดจำนวนบุคลากรลง แต่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มากขึ้นได้อย่างไร</p>

## วิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยทำให้ทราบว่าองค์กรได้เดินมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### ๑.๒ W มาจาก weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็ง ตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ  
(ระดับตัวบุคลากร)**

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. มีภูมิถิ่นอาศัยอยู่ในพื้นที่อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้เกิดการทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของอบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชิงความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อยรายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ (ระดับองค์กร)**

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ใหม่ที่จะได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตอบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของอบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ</p>

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน ๒๘อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๗ อัตรา ประกอบกับภายใต้บทบังคับ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้ทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

#### การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	-	-	๔	๓	๕	-	๑๒
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๒	-	๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑	๑	๖	๓	-	-	๑๑
รวม	๑	๑	๑๐	๖	๗	-	๒๕

สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร ในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสมและ คำนึงถึงหลักความอาวุโสจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้าและพิจารณาถึงงบประมาณของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา ๕) นักบริหารงานสาธารณสุข	๑) นักวิเคราะห์นโยบายฯ ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิชาการเงินฯ ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นักวิชาการสาธารณสุข ๖) วิศวกรโยธา ๗) นักวิชาการศึกษา ๘) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๑) เจ้าพนักงานพัสดุ ๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ ๓) เจ้าพนักงานธุรการ ๔) เจ้าพนักงานการเงิน ๕) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๖) นายช่างไฟฟ้า ๗) นายช่างโยธา
<b>สายงานการสอน</b>			
๑) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒) ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			

## บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ ๑ สอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- ๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้เทศบาลบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคตมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- ๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความ คงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)
- ๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

- ๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and timeliness)
- ๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยและนำกลับมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
- ๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลลงงบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- ๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR M Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- ๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
- ๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- ๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล และความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- ๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง

- ๑) การที่ส่วนราชการจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- ๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐดังนี้

- ๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- ๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของข้าราชการ
- ๓) รับมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ



ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี  
ยุทธศาสตร์ที่ ๖  
ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการ  
บริหารจัดการภาครัฐ



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ( พ.ศ. ๒๕๖๖ -  
พ.ศ. ๒๕๖๗)  
เป้าหมายหลักที่ ๒  
การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่



ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการ  
ปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ -  
๒๕๖๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๕  
การบริหารและพัฒนาทรัพยากร  
บุคคลของกรมส่งเสริมการ  
ปกครองท้องถิ่นและองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับ  
ภารกิจและทิศทางการพัฒนา  
ของประเทศ



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕  
๖๖ - ๒๕๗๐  
ยุทธศาสตร์ที่  
๑ : ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น  
๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น  
๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการ  
บริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐ ความโปร่งใสในระบบ  
บริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น  
๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลัก  
สมรรถนะและสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล  
๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ๖ :  
ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี  
๗ : การกำกับติดตามและประเมินผล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
  ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัด  
ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  ๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมี  
ความผูกพันในการทำงาน
  ๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ  
จังหวัด
  ๔. พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
  ๕. สร้างวัฒนธรรมค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึง  
คุณธรรม จริยธรรม
  ๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม  
เพียงพอกับภารกิจ
  ๗. พัฒนาระบบและพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักธรรมา  
ภิบาล และโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
  ๘. พัฒนาระบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน



การพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตาม  
แนวทาง HR Scorecard

- มาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติประกอบด้วย
  ๑. มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
  ๒. มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
  ๓. มิติด้านประสิทธิผลการทรัพยากรบุคคล
  ๔. มิติด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล
  ๕. มิติด้านคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตและ  
การทำงาน



การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากร  
บุคคลระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ  
ภารกิจ
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ  
ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์และพฤติกรรม  
ของผู้บริหารยุคใหม่ที่ได้การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมี  
วิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความสำคัญ  
กับบุคลากรปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มี  
ประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
๗. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร
๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรง  
กับสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
๙. พัฒนาการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

## บทที่ ๓

# ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑) ประชุมคณะทำงาน

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| ๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ    |
| ๑.๒ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน  | เป็นกรรมการ          |
| ๑.๓ หัวหน้าสำนักปลัด          | เป็นกรรมการเลขานุการ |
| ๑.๔ นักทรัพยากรบุคคล          | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ตลอดจนเสนอแนะปัญหาการปรับปรุงแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้มีการประชุมประจำปีของคณะกรรมการเพื่อทบทวนเป้าหมายกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗ ซึ่งจะเป็ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๒. คณะกรรมการฯ ได้กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗

๓. ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPL)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resource Management) HRM</b>							
๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งรับโอนจัดสรรคนลงสู่ ตำแหน่งที่ว่างให้เป็นปัจจุบันตาม กรอบอัตรากำลัง	- เพื่อการวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ - เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบ อัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑. เล่มและปรับปรุง อย่างน้อยหนึ่งครั้ง/ปี ตำแหน่งว่างลดลงหนึ่ง อัตรา	- องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมและควบคุม ภาระค่าใช้จ่าย - มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๖- ๒๕๗๐)	เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	องค์กรมีแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานกาารเจ้าหน้าที่
๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานตำบล/พนักงานจ้าง ๒. จัดทำและเผยแพร่รายละเอียด ของคู่มือมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งประจำสายงาน ๓. จบเทอมแล้วกรุงเทพฯ พจนานุกรมสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	- เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงาน - เพื่อให้ทราบความรับผิดชอบต่อ ตำแหน่งหน้าที่ตนเอง - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๒ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอนและวิธีการ ประเมินการปฏิบัติงาน - บุคลากรทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่	งานกาารเจ้าหน้าที่
			ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	- บุคลากรทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	งานกาารเจ้าหน้าที่
			ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑ เล่ม		งานกาารเจ้าหน้าที่

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resource Management) HRM</b>							
๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ ขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่การงาน การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	- บุคลากรทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า	งานกาารเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงาน	- เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของตนเอง	งานกาารเจ้าหน้าที่
	๓. จัดทำแผ่นพับการลาของ พนักงาน	- เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ การลาของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรทราบถึงสิทธิ การลา	งานกาารเจ้าหน้าที่
๕) ด้านระบบข้อมูลการลาของพนักงาน	๑.ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศ ของบุคลากรในหน่วยงาน	- เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน ข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	- อบต.บางพลับ ทราบ ข้อมูลพนักงานได้ทุก	งานกาารเจ้าหน้าที่
	๒. บันทึกและปรับปรุงข้อมูล ทะเบียนประวัติบุคลากรเข้า ระบบ LHR เป็นปัจจุบัน	- เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	ระยะ - อบต.บางพลับ มีระบบ ข้อมูลบุคลากรในระบบ ออนไลน์	งานกาารเจ้าหน้าที่

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPL)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Humana Resource Development) HRM</b>							
๖) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส.  ๒. แผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผูกพันความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗	-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรวมพลัง ในการทำความสะอาดดูแล สิ่งแวดล้อมฯ  - เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกพันความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรประจำปี ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙  ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๔ ครั้ง/ปี  ๑ เล่ม	- องค์กรมีสุขลักษณะที่ดี บุคลากรทำกิจกรรม ร่วมกัน - มีแผนปฏิบัติการเป็น แนวทางในการจัด กิจกรรมโครงการต่างๆ ตรงประเด็น	ทุกส่วนราชการ งานเจ้าหน้าที่
๗) ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรต่างๆของหน่วยงาน ภายนอก	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน -เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ  ๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙  ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑ เล่ม  บุคลากรรับการอบรม ร้อยละ ๘๐	-บุคลากรหลักการ พัฒนาตามแผนพัฒนา บุคลากร - บุคลากรหลักการ พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม	งานเจ้าหน้าที่  ทุกส่วนราชการ

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPL)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resource Management) HRM</b>							
๑) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและ ความรู้ในสายอาชีพ	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะการ บริหารงานของบุคลากรในสังกัด โดยเข้ารับอบรมความรู้ใน หลักสูตร E-earning ของกรม ส่งเสริมฯ	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมี ความรู้ด้านดิจิทัล	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	ร้อยละบุคลากรที่รับ การอบรมร้อยละ ๕๐	- พัฒนาบุคลากรทุก ระดับมีความรู้ด้าน ดิจิทัล	สำนักปลัด
๒) ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร อบต.บางพลับ	- เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการ ส่งเสริม เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	- บุคลากรมีแนวทางใน การส่งเสริม เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่
	๒.แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการ ทุจริตประจำปี ๒๕๖๗	- เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	- องค์กรมีแผนการ เสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่
	๓.เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สภา ท้องถิ่น ข้าราชการ)	- เพื่อให้บุคลากรรับทราบประมวล จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	เผยแพร่ใน เว็บไซต์ ๓ฝ่าย	- บุคลากรรับทราบ ประมวลจริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPL)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resource Management) HRM</b>							
	๔. โครงการขับเคลื่อนสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๙ กิจกรรม คือ - กิจกรรมให้ความรู้เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมให้ เป็น ข้าราชการในสังกัด - กิจกรรมให้ความรู้แก่นักเรียนใน ชุมชนเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัดต่างๆ และนอกสถานที่ - กิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้ ข้าราชการพนักงานในสังกัดมี ระเบียบวินัย เช่น การเคารพธง ชาติ ฯลฯ - กิจกรรมทำบุญในวันขึ้นปีใหม่ ของอบต.บางพลับ	- เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	ดำเนินการกิจกรรม ครบ	- บุคลากรการพัฒนา จิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อสังคม เสริมสร้างสังคมแห่ง ความดี	ทุกส่วนราชการ
๓. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในองค์กร	๑. กิจกรรมรณรงค์ขอพร คณะ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในวัน สงกรานต์ประจำปี	- เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม	- บุคลากรเกิดความรัก ความสามัคคีกันภายใน องค์กร	กองการศึกษา/ สำนักปลัด