



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลควนหนองหงษ์
เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการแนวความคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวความคิดการเป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นายองค์การบริหารส่วนตำบลควนหนองหงษ์ ให้ประกาศยุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ตามท้ายประกาศนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนหนองหงษ์ ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเจริญ ศรีภูมิราช)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลควนหนองหงษ์

คำนำ

ด้วยกระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาเห็นว่า การดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง จึงได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากร
บุคคลตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย
โปร่งใสเป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่น และประชาชนให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลควนหนองหงษ์ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลควนหนองหงษ์ ให้เป็นไปตามนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม
และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่น และประชาชนให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลควนหนองหงษ์
ธันวาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์	๑
๓. พันธกิจ	๑
๔. เป้าหมาย	๑
๕. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)	๒
๖. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์	๓

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
- รายงานการประชุมคณะกรรมการ ฯ
- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใสเป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่น และประชาชนให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และเพื่อการดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง องค์การบริหารส่วนตำบลควนหนองหงษ์ จึงนำมาพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง สร้างความเข้มแข็งให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรม ดำเนินงานโปร่งใส ใส่ใจความก้าวหน้า เพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๓. พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

๔. เป้าหมาย

๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

๕. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางพอสมควร
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)
๗. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด
๘. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและสร้างความหวังในความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๙. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังเป็นปัจจุบัน
๑๐. มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๑. มีการจัดทำคู่มือรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
๑๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๑๓. บุคลากรเป็นผู้ออกกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา
๑๔. ผู้บังคับบัญชาจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม
๑๕. ผู้บังคับบัญชาสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในอย่างต่อเนื่อง
๑๖. ผู้บริหารมีนโยบายด้านการป้องกันการทุจริต และกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
๑๗. มีการจัดเก็บรวบรวมความรู้แต่ละด้านประกอบการปฏิบัติงาน
๑๘. สามารถจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจได้เอง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การสื่อสารระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่สมบูรณ์ และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน
๓. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๔. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้มีผลต่ออัตรากำลังด้านบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๕. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ

๕.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปได้ด้วยความรวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค(threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย
๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด
๓. มีภารกิจเพิ่มจากหน่วยงานภายนอกขอความร่วมมือ จนกลายเป็นภารกิจของท้องถิ่นในการดูแลประชาชนในด้านสวัสดิการทางสังคมและอื่น ๆ
๔. ระเบียบปฏิบัติบางเรื่องไม่มีความชัดเจน มีความหมายได้หลายอย่าง
๕. มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบ ข้อกฎหมายใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

๖. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบล	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร 	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะภารกิจของท้องถิ่น</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่า ตามลักษณะภารกิจของท้องถิ่น ๒. มีการกำหนดอัตรากำลังสอดคล้องกับลักษณะงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และ สรรหาบุคลากรได้เหมาะสม ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่ง ๓. มีการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมของสถานะทางการคลัง ให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัด และมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงาน 	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีทุก ๆ ๖ เดือน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	<p>ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ตำแหน่ง มีการพัฒนาปรับปรุงตามภารกิจงานที่เหมาะสม</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่นำเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง อย่างชัดเจน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น</p> <p>๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรมโดยมีการทบทวนทุก ๆ ๖ เดือน</p> <p>๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน</p> <p>๑.๑ มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรือ อาวุโส หรือ เชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการ ท้องถิ่นระดับกลาง</p> <p>๑.๒ มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัตถุประสงค์ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น</p> <p>๑.๓ มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์วิชาชีพ และหลักความรู้ ทักษะ ทักษะและสมรรถนะ</p> <p>๒. มอบโอกาส เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓. : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเพื่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีความรู้สูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นและสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับความจำเป็นและสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีความรู้สูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลควนหนองหงษ์ มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของทรัพยากรบุคคลที่ต้องการในอนาคต</p> <p>๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดีในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>กลยุทธ์ที่ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔. : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว</p> <p>๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการสร้างความสมดุลในการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ</p> <p>๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. มีกิจกรรมสื่อสารและฝึกอบรมหลักสูตรคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหารและข้าราชการประจำ ระบบการป้องกันการทุจริต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานอันจะปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชนในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทของตำแหน่งสายงาน</p> <p>๒. ได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕. : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยและระหว่างประเภทตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย ระหว่างประเภทตำแหน่ง และความหลากหลายของบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖. : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี</p>	<p>๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานตรวจสอบ</p>	<p>๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยประเภทตำแหน่ง และความหลากหลายของบุคคลอื่นช่วยทำให้บุคลากรทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑. ปรับปรุงข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานตรวจสอบ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการบันทึกข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน</p> <p>๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน</p> <p>๒. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์</p> <p>๓. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับ ติดตาม และประเมินผล</p>	<p>เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไป ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กลยุทธ์ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบเครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และ ประเมินผล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ได้มีการนำไป ปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมี ผลสำเร็จตามที่กำหนด ทรัพยากรบุคคลได้รับการ พัฒนา โดยได้รับประโยชน์และ สิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใสเป็น ธรรม ตลอดจนมีความเป็นมือ อาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับประชาชนใน ท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ปรับปรุง พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างเหมาะสม