



# นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน  
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

# สารบัญ

|         |                                                                                                                                                                                                                 | หน้า |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| บทที่ 1 | สภาพทั่วไป                                                                                                                                                                                                      | 2-3  |
| บทที่ 2 | การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน<br>ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard )                                                                                                 | 4-6  |
| บทที่ 3 | การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน <ul style="list-style-type: none"><li>● แต่งตั้งคณะทำงาน</li><li>● ประชุมเชิงปฏิบัติการ</li><li>● การดำเนินงานตามขั้นตอน</li></ul> | 7-23 |

## คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

1. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

\*\*\*\*\*

## บทที่ 1

### สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

#### 1. ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ตั้งอยู่เลขที่ 34 / 1 ถนนเลียบคลองชลประทาน 24 ขวา หมู่ที่ 5 ตำบลบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอบางปะหันไปทางทิศใต้เป็นระยะทางประมาณ 2,000 เมตร

|             |           |                                   |
|-------------|-----------|-----------------------------------|
| ทิศเหนือ    | ติดต่อกับ | เทศบาลตำบลบางปะหัน และ อบต.เสาชิง |
| ทิศใต้      | ติดต่อกับ | อบต.บางเดื่อ และ อบต.โพธิ์สามต้น  |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อกับ | อบต.แม่ลา อำเภอ นครหลวง           |
| ทิศตะวันตก  | ติดต่อกับ | เทศบาลตำบลบางปะหัน                |

#### การจัดแบ่งส่วนราชการภายในอบต. และหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. **สำนักปลัด อบต.** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ อบต.และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในอบต. โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในอบต. ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของอบต. โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 9 งาน คือ

- |                                 |                              |
|---------------------------------|------------------------------|
| 1) งานบริหารงานทั่วไป           | 2) งานธุรการ                 |
| 3) งานการเจ้าหน้าที่            | 4) งานนิติกร                 |
| 5) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 6) งานแผนและงบประมาณ         |
| 7) งานสังคมสงเคราะห์            | 8) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน |
| 9) งานสาธารณสุข                 |                              |

2. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของอบต. และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน คือ

- |                       |                             |
|-----------------------|-----------------------------|
| 1) งานการเงินและบัญชี | 2) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ |
| 3) งานพัสดุ           |                             |

**3. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและการซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน คือ

- 1) งานสาธารณูปโภค
- 2) งานวิศวกรรม
- 3) งานสวนสาธารณะ

### **วิสัยทัศน์ ( Vision)**

“ บางปะหันตำบลน่าอยู่ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เชิดชูศิลปวัฒนธรรม หลักธรรมาภิบาลนำหน้า ปวงประชามีส่วนร่วม ”

### **พันธกิจ ( Mission)**

- 1.พัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรชุมชนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ
- 2.พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนแบบองค์รวม ให้อยู่ดี กินดี สุขภาพดี อยู่รอดปลอดภัย รวมถึงพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนบูรณาการ
- 3.เร่งพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทันสมัย ครอบคลุมทุกพื้นที่ เร่งพัฒนาเส้นทางขนส่งผลิตผลทางการเกษตรให้สะดวก รวดเร็ว
- 4.ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี สร้างสังคมเข้มแข็ง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- 5.ส่งเสริมการใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

## บทที่ 2

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน

### ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

### มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น

การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

### มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

### มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

## มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามามีใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่านโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด



### บทที่ 3

## การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการระดับกองเป็นคณะทำงาน และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารข้าราชการ พนักงานในส่วนต่างๆของอบต. เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของอบต. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ทำให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของอบต.

3. จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน โดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็นประเด็นคำถามดังนี้

3.1 เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่อบต.ต้องการให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปี ข้างหน้าคืออะไร

- \* งานกระบวนงาน
- \* คน
- \* ทรัพยากร
- \* ผู้รับบริการ

3.2 อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของอบต. และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

3.3 อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของอบต.ประสบความสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

3.4 อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรของอบต.

4 ข้อ ได้ดังนี้

1) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปี ข้างหน้าประกอบด้วย

- \* งานกระบวนงาน
  - (1) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
  - (2) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

(3) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

**\* คน**

(1) บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ

(2) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ

(3) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

(4) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

**\* ทรัพยากร**

(1) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง

(2) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

(3) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

**\* ผู้รับบริการ/ประชาชน**

(1) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง

(2) ประชาชนมีความพึงพอใจ

(3) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล

**2) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของอบต. และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น**

(1) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

(2) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทะพิน้อง

(3) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง

(4) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

(5) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

(6) มีสวัสดิการให้บุคลากร

**3) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของอบต.ประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง**

(1) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

(2) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(3) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

(4) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กองเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

(5) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

4) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

- 1) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
- 2) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ
- 3) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

#### 4. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
3. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
5. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ
6. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
7. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมข้าราชการ จำนวน 30 คน เพื่อร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง ( Gap Analysis ) ซึ่งเป็นการหาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานภาพปัจจุบันว่ามีความแตกต่างกันเพียงไร ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงาน  
ด้าน HR ในปัจจุบัน ( Gap Analysis )

| ลำดับ<br>ที่ | หัวข้อ                                                                                                                                                 | Importance |   |   |   |    |       |      | Current Status |   |   |   |   |       |      | Gap  |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|----|-------|------|----------------|---|---|---|---|-------|------|------|
|              |                                                                                                                                                        | 1          | 2 | 3 | 4 | 5  | Total | AVG1 | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | AVG2 |      |
| 1            | การสร้างวัฒนธรรมองค์กร<br>ให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม<br>การทำงานเป็นทีม และ<br>มีการบูรณาการร่วมกัน                                                         | 0          | 3 | 3 | 2 | 12 | 83    | 4.15 | 4              | 4 | 5 | 7 | 0 | 55    | 2.75 | 1.40 |
| 2            | มีการวางแผนและบริหาร<br>กำลังคนสอดคล้องกับ<br>ภารกิจและความจำเป็นของ<br>ส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบัน<br>และอนาคต                                          | 0          | 2 | 3 | 4 | 11 | 84    | 4.20 | 1              | 5 | 8 | 5 | 1 | 60    | 3.00 | 1.20 |
| 3            | ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่ง<br>อำนวยความสะดวกเพิ่มเติม<br>ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ<br>ตามกฎหมาย                                                        | 0          | 1 | 3 | 7 | 9  | 84    | 4.20 | 1              | 4 | 7 | 7 | 1 | 63    | 3.15 | 1.05 |
| 4            | มีระบบการบริหารผลงาน<br>ที่ เน้น ประสิทธิภาพ<br>ประสิทธิผล และความ<br>คุ้มค่า                                                                          | 0          | 3 | 3 | 5 | 9  | 80    | 4.00 | 1              | 4 | 9 | 5 | 1 | 61    | 3.05 | 0.95 |
| 5            | มีความโปร่งใสในทุก<br>กระบวนการ ของการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                          | 1          | 2 | 2 | 6 | 9  | 80    | 4.00 | 2              | 3 | 6 | 6 | 3 | 65    | 3.25 | 0.75 |
| 6            | สนับสนุนให้ข้าราชการ มี<br>การพัฒนาความรู้อย่าง<br>ต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน<br>แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้<br>และพัฒนาองค์กรให้เป็น<br>องค์กรแห่งการเรียนรู้ | 2          | 0 | 4 | 5 | 9  | 79    | 3.95 | 2              | 3 | 5 | 5 | 5 | 68    | 3.40 | 0.55 |
| 7            | มีการนำเทคโนโลยี<br>สารสนเทศมาใช้ใน<br>กิจกรรมและกระบวนการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ<br>ปรับปรุงการบริหารและ<br>การบริการ                           | 0          | 1 | 8 | 4 | 7  | 77    | 3.85 | 0              | 3 | 9 | 5 | 3 | 68    | 3.40 | 0.45 |

จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการการปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน ( Gap Analysis ) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีส่วนต่างมากที่สุด 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
2. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
3. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
4. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
5. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
7. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                                                                                                                                                                                       | แรงต้าน/อุปสรรค                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ<br>2. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน<br>3. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกส่วนราชการ | 1. ค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา<br>2. ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ชัดเจน<br>3. ขาดการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                                                                                                                                                | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่<br>2. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่ชัดเจน<br>3. มีการเผยแพร่ ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ | 1. ผู้บริหารและพนักงานให้ความสำคัญ<br>2. ปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา<br>3. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน |

| เป้าประสงค์                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่<br>2. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ | 1. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วมงานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข<br>2. จำนวนครั้งในการประชุม |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                                                                                              | แรงต้าน/อุปสรรค                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 1. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและรัฐบาล<br>2. วิเคราะห์อัตรากำลังในการจัดแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม กับการกิจ | 1. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล<br>2. อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                          | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ | 1. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน |

| เป้าประสงค์                                                                                            | ตัวชี้วัด                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ<br>2. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน | 1. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง<br>2. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                                                                                                               | แรงต้าน/อุปสรรค                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>2. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน | 1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน<br>2. ปัญหาหนี้สินของพนักงาน |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                                     | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม     |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. กำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้าง ชีวิตที่ดีกับข้าราชการ<br>2. สนับสนุนงบประมาณ | 1. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ |

| เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                     | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้งานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน</li> <li>2. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด</li> <li>2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด</li> </ol> |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                                                                                                                                     | แรงต้าน/อุปสรรค                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</li> <li>3. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>2. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</li> </ol> |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                                                                                                                                     | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร</li> <li>2. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> </ol> |

| เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                            | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</li> <li>2. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</li> <li>3. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>2. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</li> </ol> |



**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

| <b>แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน</b>                                                                                     | <b>แรงต้าน/อุปสรรค</b>                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 1. บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน<br>2. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน | 1. ระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานไม่ชัดเจน |

| <b>สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน</b>                             | <b>สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม</b>                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน | 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้<br>2. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ |

| <b>เป้าประสงค์</b>                                                                                                                                                                             | <b>ตัวชี้วัด</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน<br>2. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน<br>2. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ | 1. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>2. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ<br>3. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม<br>4. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                                                                                                                                                                                       | แรงต้าน/อุปสรรค                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ</li> <li>2. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</li> <li>2. ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้</li> <li>3. บุคลากรขาดความสนใจ</li> </ol> |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                                                                                                                                                 | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</li> <li>2. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารให้การสนับสนุน</li> <li>2. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> </ol> |

| เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ</li> <li>2. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</li> <li>3. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่</li> <li>4. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้</li> <li>2. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม</li> <li>3. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> </ol> |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

| เสริม/สนับสนุน                                                                                                                                                                                            | ด้าน/อุปสรรค                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)</li> <li>มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ข้อจำกัดด้านงบประมาณ</li> </ol> |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดด้าน                                                                        | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มเสริม                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>นำเทคโนโลยีมาเพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารให้การสนับสนุน</li> </ol> |

| เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                       | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</li> <li>มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</li> <li>นำเทคโนโลยีมาเพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ</li> <li>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี</li> <li>ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง</li> </ol> |

**สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด**  
**ความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR และระยะเวลาที่จะดำเนินการ**

| ที่ | ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                        | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                                                                                                                             | ความ<br>สอดคล้อง<br>กรอบ HR | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| 1   | การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้<br>ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงาน<br>เป็นทีม และมีการบูรณาการ<br>ร่วมกัน          | 1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน<br>ทัศนคติบุคลากรให้มี<br>วิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบ<br>บริหารราชการยุคใหม่<br>2. จัดประชุมเพื่อการรับฟัง<br>ความคิดเห็นของข้าราชการใน<br>ทุกระดับสม่ำเสมอ              | 1. ระดับความสำเร็จของการ<br>ทำงานแบบมีส่วนร่วม งาน<br>บรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงาน<br>มีความสุข<br>2. จำนวนครั้งในการประชุม                               | 5                           | 2561-2563             |
| 2   | มีการวางแผนและบริหาร<br>กำลังคนสอดคล้องกับภารกิจ<br>และความจำเป็นของส่วนราชการ<br>ทั้งในปัจจุบันและอนาคต | 1. ปรับปรุงโครงสร้างและ<br>อัตรากำลังให้เหมาะสม กับ<br>ภารกิจ<br>2. จัดทำแผนผังเส้นทาง<br>ความก้าวหน้าให้กับพนักงาน                                                                          | 1. จำนวนครั้งในการปรับแผน<br>อัตรากำลัง<br>2. ระดับความสำเร็จในการ<br>จัดทำแผนผังเส้นทางความ<br>ก้าวหน้าให้กับพนักงาน                                 | 1                           | 2561-2563             |
| 3   | ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่<br>สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย                  | 1. ให้งานพนักงานนำหลักปรัชญา<br>เศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการ<br>ทำงานและในชีวิตประจำวัน<br>2. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน<br>และสวัสดิการให้กับบุคลากร<br>เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน               | 1. จำนวนสวัสดิการ<br>นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมาย<br>กำหนด<br>2. ระดับความพึงพอใจของ<br>บุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ                                         | 5                           | 2561-2563             |
| 4   | มีระบบการบริหารผลงานที่เน้น<br>ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ<br>ความคุ้มค่า                                 | 1. มีระบบการประเมินผลงานที่<br>เที่ยงตรง เชื่อถือได้<br>2. มีการติดตามและประเมินผล<br>การปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง<br>และเป็นรูปธรรม<br>3. ชี้นำประชาชนเป็นศูนย์กลาง<br>ในการทำงาน และบริการ | 1. ระดับความพึงพอใจของ<br>บุคลากรที่มีต่อระบบการ<br>ประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>2. ระดับความพึงพอใจของ<br>ประชาชนที่มีต่อผลการ<br>ปฏิบัติงานของหน่วยงาน | 3                           | 2561-2563             |

| ที่ | ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                                  | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                            | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ความ<br>สอดคล้อง<br>กรอบ HR | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| 5   | มีความโปร่งใสในทุก<br>กระบวนการ ของการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล                                                                                      | 1. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็น<br>แนวทางในการดำเนินงาน<br>2. จัดทำโครงการส่งเสริม<br>คุณธรรมจริยธรรมให้กับ<br>พนักงาน<br>2. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร<br>ด้านการบริหารงาน บุคคล<br>อย่างสม่ำเสมอ                                                    | 1.มีการประกาศหลักเกณฑ์การ<br>ตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจ<br>ของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่อง<br>การบริหารทรัพยากรบุคคล<br>2. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือ<br>รายงานเกี่ยวกับด้านการ<br>บริหารงานบุคคลไว้เพื่อการ<br>ตรวจสอบ<br>3. มีการจัดโครงการ/กิจกรรม<br>ด้านคุณธรรมจริยธรรม<br>4. จำนวนเรื่องร้องเรียน<br>เกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้าน<br>การบริหารงานบุคคล | 4                           | 2561-2563             |
| 6   | สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการ<br>พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการ<br>แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้<br>และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร<br>แห่งการเรียนรู้ | 1. มีการจัดอบรมหรือส่ง<br>บุคลากรเข้ารับการพัฒนา<br>ความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ<br>2. มีการเผยแพร่ และ<br>ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้<br>ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้<br>3. มีการเก็บรวบรวม องค์<br>ความรู้ให้เป็นระบบและ<br>หมวดหมู่<br>4. มีการจัดทำแผนพัฒนา<br>บุคลากร | 1. ระดับความสำเร็จในการ<br>เผยแพร่องค์ความรู้<br>2. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับ<br>การรวบรวม<br>3. ร้อยละของบุคลากรที่มีการ<br>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                                                                                                                                                                                                     | 3                           | 2561-2563             |
| 7   | มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมา<br>ใช้ในงานกิจกรรมและกระบวนการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ<br>ปรับปรุงการบริหารและการ<br>บริการ                        | 1. มีการนำเทคโนโลยีและ<br>สารสนเทศมาใช้ในการ<br>ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ<br>2. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT<br>ของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง<br>สม่ำเสมอ<br>3. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลด<br>ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์                                                    | 1. จำนวนกิจกรรมด้านการ<br>บริหารงานบุคลากรที่ใช้<br>เทคโนโลยีและสารสนเทศมา<br>ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล<br>และให้บริการ<br>2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ<br>อบรมหรือพัฒนาความรู้ด้าน<br>เทคโนโลยี<br>3. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์<br>ลดลง                                                                                                               | 2                           | 2561-2563             |

6. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อฝ่ายบริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

| มิติ                                                                                                 | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                   | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                                                                        | ผู้รับผิดชอบ                               | การติดตามผล                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| มิติที่ 1<br>ความ<br>สอดคล้องเชิง<br>ยุทธศาสตร์                                                      | 1. ปรับปรุงโครงสร้าง<br>และอัตราค่าจ้างให้<br>เหมาะสม กับการกิจ<br>2. จัดทำแผนผังเส้นทาง<br>ความก้าวหน้าให้กับ<br>พนักงาน                                                                                                   | 1. จำนวนครั้งในการ<br>ปรับแผนอัตราค่าจ้าง<br>2. ระดับความสำเร็จใน<br>การจัดทำแผนผังเส้นทาง<br>ความก้าวหน้าให้กับ<br>พนักงาน                                                                                                                 | 1. แผนงานจัดทำแผนผัง<br>เส้นทางความก้าวหน้า<br>ให้กับพนักงาน<br>2. โครงการให้<br>ทุนการศึกษาแก่พนักงาน                                                                                                | งานการ<br>เจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด<br>อบต. | ผู้บังคับบัญชา<br>ติดตามผลการ<br>ดำเนินงานตาม<br>แผนงาน/โครงการ |
| มิติที่ 2<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการ<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล                                    | 1. มีการนำเทคโนโลยี<br>และสารสนเทศมาใช้ในการ<br>ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม<br>ประสิทธิภาพ<br>2. มีการพัฒนาความรู้<br>ด้าน IT ของบุคลากร<br>อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ<br>3. นำเทคโนโลยีมาใช้<br>เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ<br>ครุภัณฑ์ | 1. จำนวนกิจกรรมด้าน<br>การบริหารงานบุคลากร<br>ที่ใช้เทคโนโลยีและ<br>สารสนเทศมาใช้ในการ<br>เก็บรวบรวมข้อมูลและ<br>ให้บริการ<br>2. ร้อยละของบุคลากรที่<br>ได้รับอบรมหรือพัฒนา<br>ความรู้ด้านเทคโนโลยี<br>3. ปริมาณการใช้วัสดุ<br>ครุภัณฑ์ลดลง | 1. แผนงานส่งบุคลากร<br>เข้ารับการอบรมพัฒนา<br>ความรู้ด้าน IT จาก<br>หน่วยงานภายนอก<br>2. แผนงานการจัดทำ<br>บันทึกทะเบียนประวัติ<br>ด้วยคอมพิวเตอร์<br>3. แผนงานการเผยแพร่<br>ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์ | งานการ<br>เจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด<br>อบต. | ผู้บังคับบัญชา<br>ติดตามผลการ<br>ดำเนินงานตาม<br>แผนงาน/โครงการ |
| มิติที่ 3<br>ประสิทธิผล<br>ของการ<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล<br>(ประเด็น<br>ยุทธศาสตร์<br>ที่ 4) | 1. มีระบบการประเมินผล<br>งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้<br>2. มีการติดตามและ<br>ประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>อย่างต่อเนื่องและเป็น<br>รูปธรรม<br>3. ยึดประชาชนเป็นศูนย์<br>กลางในการทำงาน และ<br>บริการ                           | 1. ระดับความพึงพอใจ<br>ของบุคลากรที่มีต่อ<br>ระบบการประเมินผล<br>การปฏิบัติงาน<br>2. ระดับความพึงพอใจ<br>ของประชาชนที่มีต่อผล<br>การปฏิบัติงานของ<br>หน่วยงาน                                                                               | 1. แผนงานการสำรวจ<br>ความพึงพอใจของ<br>บุคลากรที่มีต่อระบบการ<br>ประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>2. แผนงานการสำรวจ<br>ความพึงพอใจของ<br>ประชาชนที่มีต่อผลการ<br>ปฏิบัติงานของหน่วยงาน                       | งานการ<br>เจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด<br>อบต. | ผู้บังคับบัญชา<br>ติดตามผลการ<br>ดำเนินงานตาม<br>แผนงาน/โครงการ |

| มิติ                                                                                                       | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                   | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                                                                       | ผู้รับผิดชอบ                           | การติดตามผล                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6)                                                                                   | 1. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ<br>2. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย<br>3. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่<br>4. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร | 1. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้<br>2. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม<br>3. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                                                                                                                                                                             | 1. โครงการอบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง<br>2. แผนงานการเผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร<br>3. แผนงานการจัดเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร<br>4. แผนงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด<br>อบต. | ผู้บังคับบัญชา<br>ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ |
| <b>มิติที่ 4</b><br><b>ความพร้อม</b><br><b>รับผิด้าน</b><br><b>การ</b><br><b>บริหารงาน</b><br><b>บุคคล</b> | 1. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน<br>2. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน<br>2. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ                                               | 1.มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>2. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ<br>3. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม<br>4. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล | 1.. แผนงานการจัดเก็บหลักฐานการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจและรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล<br>2.โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานเทศบาล                                                         | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด<br>อบต. | ผู้บังคับบัญชา<br>ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ |

| มิติ                                                                                                                                                                 | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                          | ตัวชี้วัด                                                                                                                       | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                                                        | ผู้รับผิดชอบ                               | การติดตามผล                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>มิติที่ 5</b><br><b>คุณภาพชีวิต</b><br><b>และความ</b><br><b>สมดุล</b><br><b>ระหว่าง</b><br><b>ชีวิตกับการ</b><br><b>ทำงาน</b><br>(ประเด็น<br>ยุทธศาสตร์<br>ที่ 3) | 1. ให้พนักงานนำหลัก<br>ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง<br>มาใช้ในการทำงานและ<br>ในชีวิตประจำวัน<br>2. จัดสภาพแวดล้อมการ<br>ทำงาน และสวัสดิการ<br>ให้กับบุคลากรเพื่อเป็น<br>แรงจูงใจในการทำงาน  | 1. จำนวนสวัสดิการ<br>นอกเหนือจากสิ่งที่<br>กฎหมายกำหนด<br>2. ระดับความพึงพอใจ<br>ของบุคลากรต่อการจัด<br>สวัสดิการ               | 1. โครงการพัฒนา<br>คุณภาพชีวิต<br>2. แผนงานสำรวจความ<br>พึงพอใจของบุคลากรต่อ<br>การจัดสวัสดิการ<br>3. โครงการส่งเสริม<br>สนับสนุนเพื่อดำเนินการ<br>ตามแนวทางปรัชญา<br>เศรษฐกิจพอเพียง | งานการ<br>เจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด<br>อบต. | ผู้บังคับบัญชา<br>ติดตามผลการ<br>ดำเนินงานตาม<br>แผนงาน/โครงการ |
| (ประเด็น<br>ยุทธศาสตร์<br>ที่ 1)                                                                                                                                     | 1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน<br>ทักษะบุคลากรให้มี<br>วิสัยทัศน์และเข้าใจใน<br>ระบบบริหารราชการยุค<br>ใหม่<br>2. จัดประชุมเพื่อการรับ<br>ฟังความคิดเห็นของ<br>ข้าราชการในทุกระดับ<br>สม่าเสมอ | 1. ระดับความสำเร็จของ<br>การทำงานแบบมีส่วน<br>ร่วม งานบรรลุผลตาม<br>เป้าหมาย ทำงานมี<br>ความสุข<br>2. จำนวนครั้งในการ<br>ประชุม | 1. แผนงานการติดตาม<br>ประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>ตามเป้าหมาย<br>2. แผนงานการประชุม<br>เพื่อรับฟังความคิดเห็น<br>ระหว่างผู้บริหารและ<br>พนักงาน                                         | สำนักปลัด<br>อบต.                          | ผู้บังคับบัญชา<br>ติดตามผลการ<br>ดำเนินงานตาม<br>แผนงาน/โครงการ |

ผลที่คาดว่าจะหน่วยงานจะได้รับ

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิตของพนักงาน
2. สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด และ อบต.
3. ผู้บริหารนำเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของ อบต.เพื่อบรรลุภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้

\*\*\*\*\*