



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ
อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

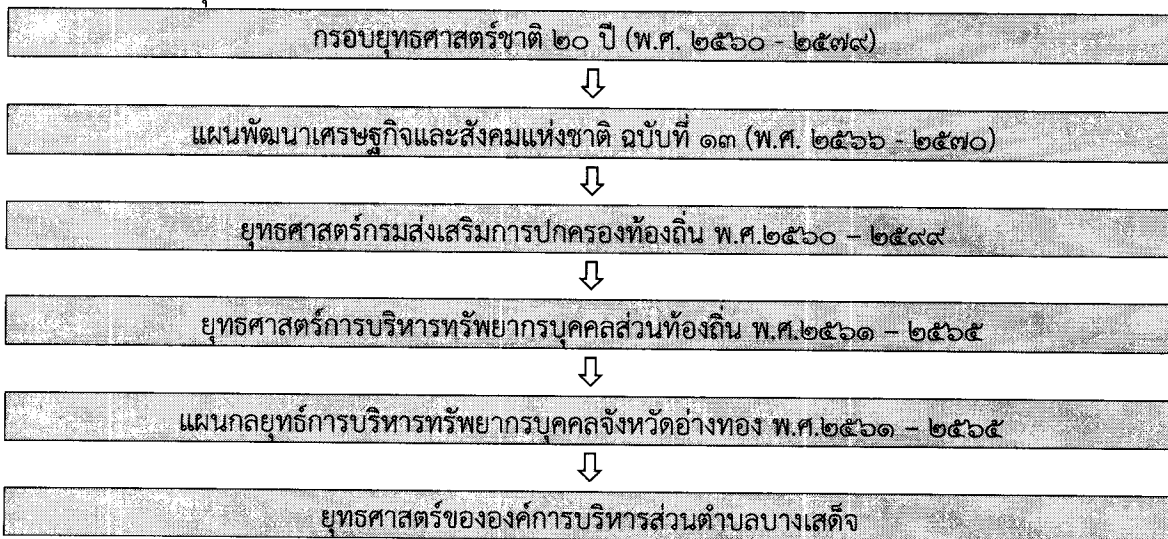
สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
● ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป	๑
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
● มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑๖
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและหลักเกณฑ์การ พัฒนา	๑๗
● แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙
● ประชุมคณะทำงาน	๑๙
● การดำเนินงานตามขั้นตอน	๑๖
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	๒๐
● ภาคผนวก	
- ประกาศใช้แผนฯ	๒๕
- รายงานการประชุม (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)	

บทที่ ๑
บทนำ

๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

กรอบการกำหนดยุทธศาสตร์



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

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

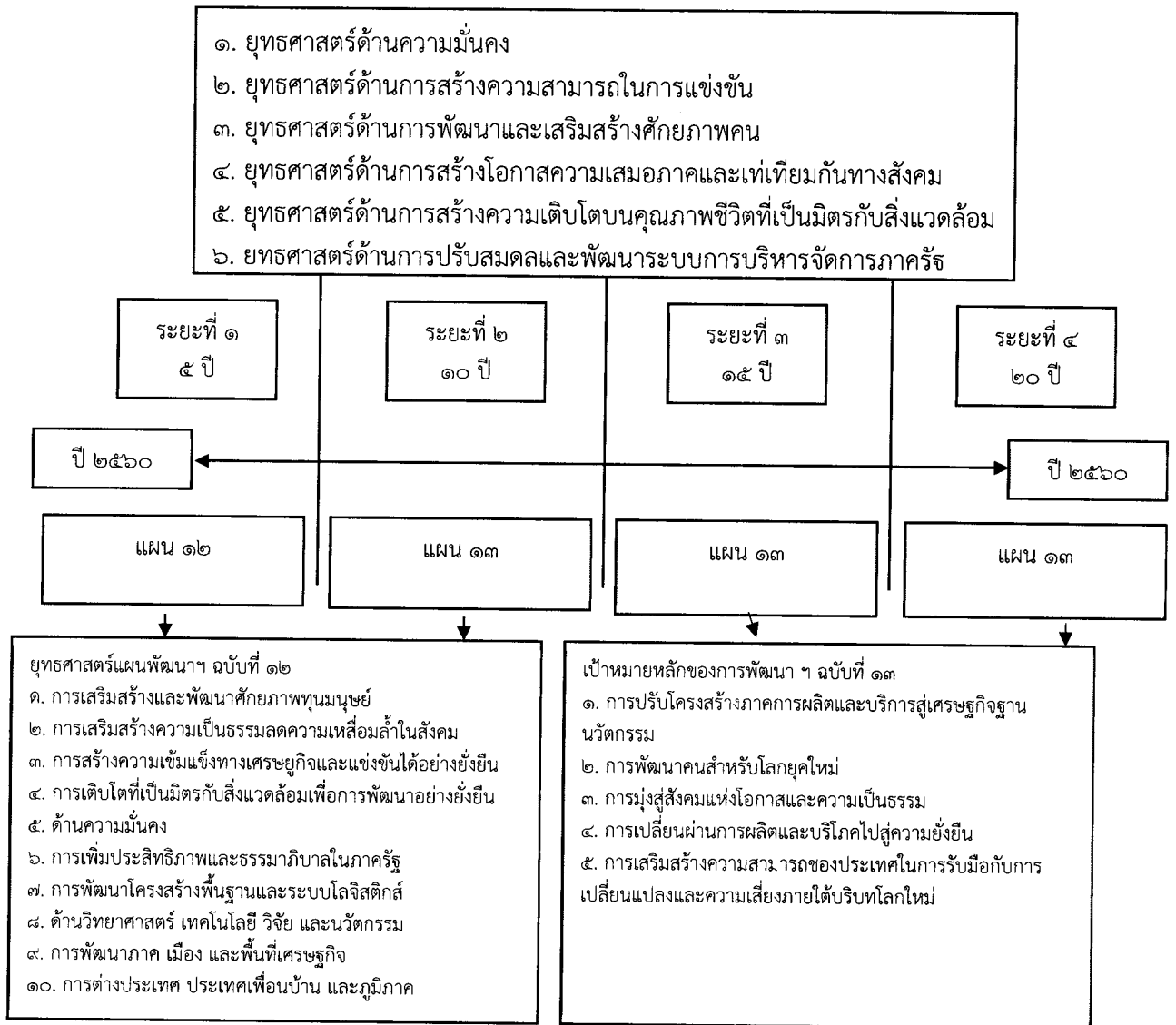
จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติการกิจการตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความ

พร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

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



วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- ๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข
- ๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- ๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- ๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- ๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- ๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- ๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
- ๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- ๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
- ๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ
- ๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล
- ๕.๒ ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ
- ๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ
- ๕.๔ ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๕.๔ ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อ การสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กิน ดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์ เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

● วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

● พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

● เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

● ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล

๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

● วิสัยทัศน์

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย”

● พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

● ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

● เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

● ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมีความสุขในการทำงาน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจนตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

๑) วิสัยทัศน์

“ตำบลบางเสด็จ ตำบลน่าอยู่ เป็นแหล่งอาหารปลอดภัย สืบสานวัฒนธรรมไทยพื้นบ้าน”

๒) พันธกิจ

๑. ดำเนินการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการส่งเสริมด้านสาธารณสุข ด้านการสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ และด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ
๒. ส่งเสริมพัฒนาให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด สวยงาม ร่มรื่น มีระเบียบเรียบร้อยและปราศจากมลพิษ
๓. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔. พัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมอาชีพ การทำการเกษตรกรรม เพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชน

๕. ส่งเสริม สนับสนุน อาหารปลอดภัย เกษตรปลอดภัย

๖. ส่งเสริม สนับสนุน ทำนุบำรุงศาสนา พื้นฟูขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. พัฒนาหมู่บ้านน่าอยู่ และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๘. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นสังคมที่ดี

๙. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดี โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๑๐. พัฒนาและจัดสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์จังหวัดอ่างทอง ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอ่างทอง

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันป้องกันและแก้ไข
ปัญหาเสพติด

๒. ส่งเสริมการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ป้องกันและ
บรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนกรณีฉุกเฉินและสาธารณภัย

๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรค
เอดส์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. สนับสนุน ส่งเสริม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดต่างๆ

๕. สนับสนุน ส่งเสริม การสร้างสุขภาพที่แข็งแรง

๖. รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน คันกั้นน้ำ แนวป้องกันน้ำท่วม ท่อและ
รางระบายน้ำ

๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการ
ของประชาชน

๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความ
ต้องการของประชาชน

๓.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

๑. พัฒนา ปรับปรุง แหล่งน้ำ คูคลอง ให้มีน้ำเพียงพอต่อการทำการเกษตรกรรม
๒. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เพื่อสร้างรายได้เสริมให้แก่ประชาชน
๔. ส่งเสริมกระบวนการผลิต และจำหน่ายสินค้าเกษตรปลอดสารพิษ การทำการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ส่งเสริม การดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. พัฒนา ปรับปรุง สถานที่ท่องเที่ยวและภูมิทัศน์ในเขตตำบลให้มีความสะอาด สวยงาม

๓.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ให้ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริม สนับสนุน กีฬา การออกกำลังกาย ฯลฯ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง
๓. ส่งเสริม ทำนุ บำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๓.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ

กลยุทธ์

๑. รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล
๒. ปรับปรุง พัฒนา บุคลากรและระบบการให้บริการ และปรับปรุงซ่อมแซมอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ สถานที่ให้พร้อมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน
๓. ปรับปรุง พัฒนา ระบบการจัดเก็บรายได้เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้
๔. ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดอ่างทอง ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคการบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

๔) เป้าประสงค์

๔.๑ ดำเนินการและส่งเสริมการพัฒนาด้านสังคมและการศึกษา โดยการสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ รวมทั้งปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดทั้งดำเนินการ เพื่อให้ประชาชนมีการนันทนาการอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ

๔.๓ ดำเนินการพัฒนามาตรฐานอาชีพ เกษตรกรรม ประมง และส่งเสริมให้ตำบลบางเสด็จ เป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย และเกษตรปลอดภัยและส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีชุมชน เพื่อสร้างงานสร้างรายได้ ให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ

๔.๔ ดำเนินการส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟูขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ในท้องถิ่น พร้อมกับดูแลสิ่งแวดล้อม

๔.๕ พัฒนาประสิทธิภาพและการบริหารจัดการและพัฒนาด้านการเมือง

๕) ตัวชี้วัด

๕.๑ ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิตของประชากรทุกระดับ

๕.๒ จำนวนชุมชนที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและการขยายตัวของเมืองและเศรษฐกิจในอนาคต

๕.๓ จำนวนของชุมชนที่ได้รับการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพที่ดีขึ้น

๕.๔ ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการสืบสานประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว ของท้องถิ่น

๕.๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

“เป็นองค์กรที่จัดบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี”

๒. ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ห่างจากที่ว่าการอำเภอป่าโมก ประมาณ ๔.๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๑๒.๐๑ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๗,๕๐๖ ไร่ แบ่งเขตการปกครองเป็น ๖ หมู่บ้าน

๒.๑ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นองค์ประกอบ แบ่งได้ ๓ ส่วน คือ

- **ฝ่ายบริหาร** ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

บัญชีรายชื่อคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายบัญชา ฉัตรแหลม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒	นายนาวิ สุบันนี่	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓	นางปิ่นณภัสร์ ดาวดวงน้อย	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔	นางพกามาศ เจือจาน	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- **สภาองค์การบริหารส่วนตำบล** ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๖ คน หมู่บ้านละ ๑ คนอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

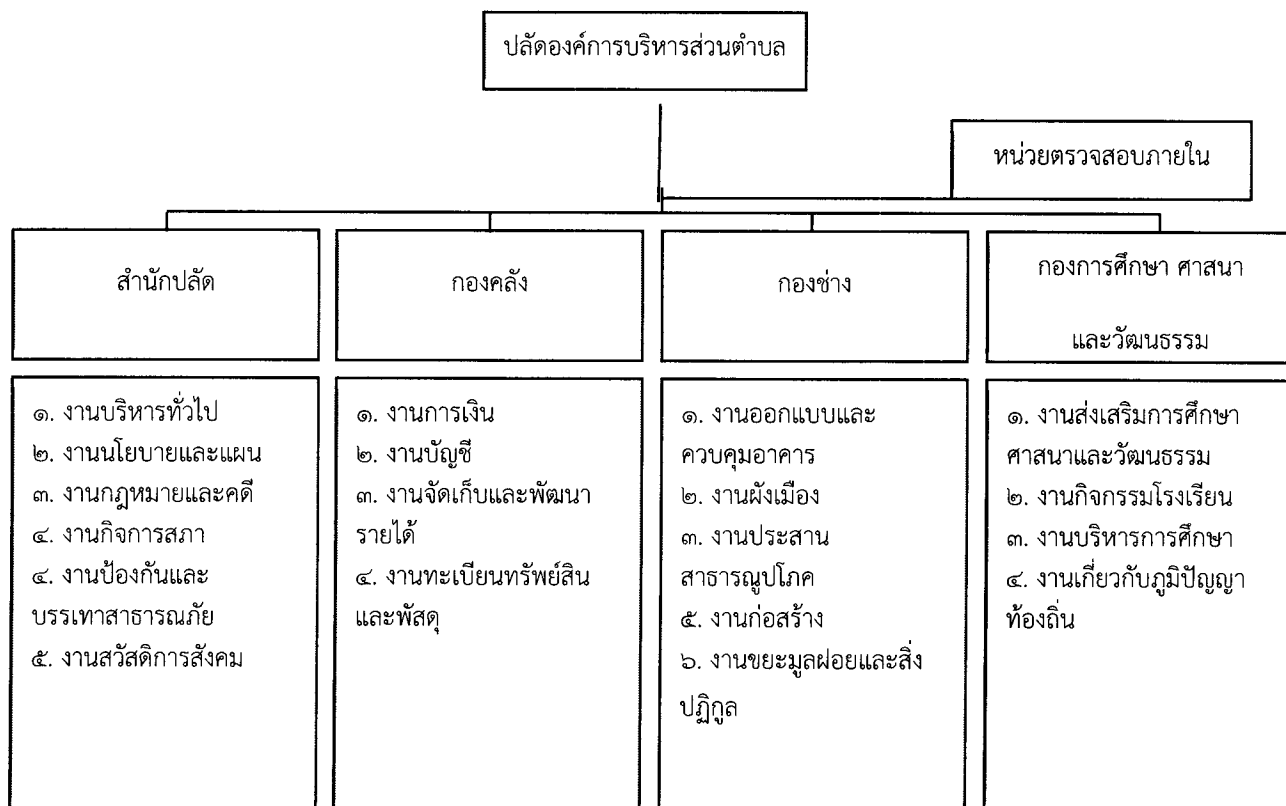
รายชื่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสาวสุนิสา สุ่มประเสริฐ	ประธานสภา อบต.
๒	นางสาวทัศนีย์ ปันงาม	รองประธานสภา อบต.
๓	นายมงคล ธนะบุญ	สมาชิกสภา อบต. เขต ๑
๔	นางทัศนีย์ มงคลนามสกุล	สมาชิกสภา อบต. เขต ๓
๕	นายเทิดศักดิ์ ทรัพย์บำรุง	สมาชิกสภา อบต. เขต ๔
๖	นายเรวัตร์ ศาตรช้าง	สมาชิกสภา อบต. เขต ๖

- **ฝ่ายราชการประจำ** การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนการบริหารงาน ออกเป็น ๓ กอง ๑ สำนัก โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ เรียกว่า ผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการภายใน มีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ ดังนี้

- ฝ่ายราชการประจำ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนการบริหารงาน ออกเป็น ๓ กอง ๑ สำนัก โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ เรียกว่า ผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการภายใน มีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ ดังนี้

โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ



อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

สำนัก/ฝ่าย	พนักงาน ส่วนตำบล(คน)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
สำนักปลัด	๔	๑	๑	๖
กองคลัง	๒	๔	๑	๗
กองช่าง	๐	๓	๕	๘
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๐	๐	๐	๐
รวม	๖	๘	๗	๒๑

จุดแข็ง (Strength)

- พื้นที่การปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มากนักทำให้ง่ายแก่การบริหาร
- การติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรมสะดวกรวดเร็ว
- มีกระบวนการสื่อสารนโยบายการทำงานที่สำคัญให้กับบุคลากร ให้รับรู้และนำไปปฏิบัติตาม
- มีกระบวนการกำกับดูแลด้านงานและการเงิน สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้ปฏิบัติเป็นไปตามระบบธรรมาภิบาล
- มีกระบวนการแก้ไขผลกระทบทางลบที่เกิดจากการดำเนินงานด้วยมาตรการแก้ไขต่อผู้เกี่ยวข้อง (ผู้เสียหาย) ในสังคมและต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
- มีกระบวนการกำหนดวิธีปฏิบัติต่องผู้เกี่ยวข้องอย่างมีจริยธรรมให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีตามหลักจริยธรรม
- มีกระบวนการจัดการระบบสารสนเทศ สำหรับหน่วยงานในองค์กรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่ครอบคลุมถูกต้องปลอดภัยและทันสมัย
- มีกระบวนการจัดระบบการสื่อสารภายในสำหรับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้รับรู้และมีความเข้าใจที่ถูกต้องและทันสมัย
- มีกระบวนการจัดระบบประเมินผลและระบบการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน
- มีกระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- มีกระบวนการจัดระบบเตรียมบุคลากรทดแทนและระบบความก้าวหน้าในงานสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันเหตุการณ์
- ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองพื้นที่ตำบลบางเสด็จเป็นที่ราบลุ่มเหมาะที่จะทำการเกษตร ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์
- มีการวางแผนการทำงาน
- มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับการเตรียมเรื่องบุคลากร
- มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ด้วยดี
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อการทำงาน
- เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพ และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness)

- เป็นองค์กรที่มีภารกิจตามภารกิจหลักและภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมายมาก
- บุคลากรมีจำนวนน้อยไม่ครบตามโครงสร้างต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ทำให้ผลงานบางส่วนไม่สมบูรณ์
- สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มริมแม่น้ำเจ้าพระยา น้ำท่วมถึง ในฤดูฝน
- บุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติของทางราชการที่ถูกต้อง
- กฎ ระเบียบของทางราชการบางประการมีความซ้ำซ้อน ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities)

- ที่ตั้งเหมาะสมเป็นเขตติดต่อกับอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมและมีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อถนนสายหลัก สะดวกในการเดินทางและการขนส่งสินค้า
- มีแหล่งท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญ (วัดท่าสุทธาวาส) ที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งของจังหวัด ศูนย์ตุ๊กตาชาววัง
- ตั้งอยู่ในเขตรากลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา มีระบบชลประทานที่ดีครอบคลุมทั้งตำบล จึงทำให้สามารถทำการเกษตรได้ผลเป็นอย่างดี ประชาชนส่วนใหญ่ จึงทำนาปลูกข้าว และทำสวน
- นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง และมีระบบบริหารจัดการที่ดี
- นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นโดยสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
- นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- เทคโนโลยีและระบบการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันรวดเร็วและทันสมัย

อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติดโดยทั่วไป
- รัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตามเป้าหมาย ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นในบางเรื่องต้องชะงัก
- เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อสังคมและวัฒนธรรมทำให้ไม่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมพฤติกรรมกรบิโศคเปลี่ยนแปลงไป
- วิกฤติโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
- เกิดโรคติดต่อ เช่น โรค COVID-๑๙

๔. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก และภารกิจรองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ อำเภอบางบาล จังหวัดอ่างทอง มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

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

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeline)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการแข่งขัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงาน มีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงาน ของส่วนราชการ

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการ ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะ ส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความ เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วน ราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิตินี้เป็นการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิตินี้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการ ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงานโครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมิตินี้ในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิตินี้การประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิตินี้การประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิตินี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
ยุทธศาสตร์ที่ ๖
ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ
การบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
เป้าหมายหลักที่ ๒
การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๙๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๕
การบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลของกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศ
ทางการพัฒนาของประเทศ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
ยุทธศาสตร์ที่
๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น
๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐
๔ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
๖ : ขับเคลื่อนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
● ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจ มีความภาคภูมิใจในการทำงาน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนาดองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักรู้ถึงคุณธรรม จริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

การพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
● มาตรฐานความถี่เร่ง ๕ มิติ ประกอบด้วย
๑. มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากร
บุคคล
๓. มิติด้านประสิทธิผลการทรัพยากรบุคคล
๔. มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
๕. มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่าง
ชีวิตและการทำงาน

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป็นประเด็นของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. การวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล
๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่
ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับ
หน่วยงาน
๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร
๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะ
ประจำตำแหน่ง
๙. พัฒนาดองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

บทที่ ๓
ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ประชุมคณะทำงาน

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ ที่ ๑๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๑.๖ นิติกร | กรรมการ/เลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

- คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนที่คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเสนอแนะปัญหา แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จทั้งหมด ตั้งนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมประจำปีของคณะกรรมการ เมื่อวันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ เพื่อทบทวนเป้าหมายกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๒. คณะกรรมการฯ ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

๓. ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้เป็นปัจจุบัน ตามกรอบอัตรากำลัง	- เพื่อวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ - เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบ อัตรากำลังลดลง	- -	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม และปรับปรุงอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี ตำแหน่งว่าง ลดลง ๑ อัตรา	- องค์การมีอัตรากำลังที่เหมาะสม กับและความคุ้มค่าใช้จ่าย - มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนด คุณลักษณะการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	- เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	- องค์การมีแนวโน้มในการ บริหารงานและพัฒนาทรัพยากร บุคคล	งานการเจ้าหน้าที่
๓) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ๒. จัดทำและเผยแพร่รายละเอียด คู่มือ มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๓. จัดทำและเผยแพร่พจนานุกรมสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	- เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ต่อการปฏิบัติงาน - เพื่อให้ทราบความรับผิดชอบ ต่อตำแหน่งหน้าที่ตนเอง - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบ ระดับสมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	- -	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๒ เล่ม ๑ เล่ม ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบขั้นตอนและ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน - บุคลากรทราบความรับผิดชอบ ต่อตำแหน่งหน้าที่ - บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจของ องค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลสวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓. จัดทำแผนพัฒนาของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิประโยชน์ของตนเอง - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิการของตนเอง	- - -	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม ๑ เล่ม ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ของตนเอง - บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการลา ของตนเอง	งานกรเจ้าหน้าที่ งานกรเจ้าหน้าที่ งานกรเจ้าหน้าที่
๕) ด้านระบบข้อมูลของ พนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศของบุคลากร ในหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรเข้าระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	- เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านข้อมูลของบุคลากรใน หน่วยงาน - เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากร ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	- -	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	- อบต.บางเสด็จ สามารถทราบ ข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานได้ ตลอดเวลา - อบต.บางเสด็จ มีข้อมูล บุคลากรออนไลน์ที่เป็นปัจจุบัน	งานกรเจ้าหน้าที่ งานกรเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วม พลังในการรักษาความสะอาด และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม สถานที่สาธารณะ	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๒ ครั้ง/ปี	- องค์กรมีสุขภาพแข็งแรงที่ดี บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน	ทุกส่วนราชการ
๗) ด้านการพัฒนา บุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ต่างๆ หน่วยงานภายนอก	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน - เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	- ๑๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม บุคลากรเข้ารับการอบรม ๕๐%	- บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	งานกรเจ้าหน้าที่ ทุกส่วนราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความรู้ในสายอาชีพ	๑. โครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของบุคลากรของอบต.บางเสด็จ โดยข้าราชการทั้งหมด ๑๒ ราย เข้าร่วมการพัฒนาความรู้ หลักสูตร e - Learning จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นครบร้อยละ ๑๐๐	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	- บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต.บางเสด็จ ๒. แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๓. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น) ๔. โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกิจกรรมดังนี้	- เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม - เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ธ.ค.๖๖ ต.ค.๖๖ - ธ.ค.๖๖ ต.ค.๖๖ - ธ.ค.๖๖	๑. เล่ม ๑. เล่ม เผยแพร่ Website ๓ ฝ่าย ดำเนินการทั้ง ๕ กิจกรรม	- องค์กรมีแนวโน้มในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - องค์กรมีแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมฯ ประจำปี - บุคลากรได้ทราบกฎหมายการประมวลจริยธรรม - บุคลากรได้รับการ พัฒนาจิตใจ ต่อสังคม เห็นคุณค่าของการเสริมสร้างสังคมแห่งความดีมีคุณธรรมอยู่ร่วมกันในสังคมอย่าง ผาสุก	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด/ กองการศึกษาฯ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	<p>๔.๑ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่สังกัด</p> <p>๔.๒ กิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ เด็ก เยาวชน ประชาชนในพื้นที่ ผู้เครือข่ายคุณธรรม</p> <p>๔.๓ กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์</p> <p>๔.๔ กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้พนักงานมีระเบียบวินัยและรักษาความสงบสุข โดยยกย่องคารวะขงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ทุกวันจันทร์</p>						
๓) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	๑. กิจกรรมรดน้ำ ขอพรคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	- เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน	๕,๐๐๐	๑๓ เม.ย.๒๕๖	บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม	- บุคลากรได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันเกิดความรักความสามัคคีในองค์กร	สำนักปลัด/กองการศึกษา

สำนักงานอุบลราชธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ
เรื่อง ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และการรับรองภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

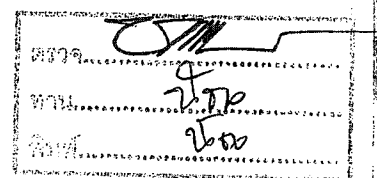
ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อเป็นนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบัญชา ฉัตรแหลม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ



ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ
ที่ ๑๔๖/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จขึ้น เพื่อตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ ประกอบด้วย

๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ	เป็นประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๖ นักพัฒนาชุมชน	กรรมการ

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเสนอแนะปัญหาการปรับปรุงแนวทางการแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

(นายบัญชา ฉัตรแหลม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)
อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง
วันที่ ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบัญชา ฉัตรแหลม	ประธานกรรมการ	บัญชา ฉัตรแหลม	
๒	ว่าที่ ร.ท.ชนสิทธิ์ สบาย	กรรมการ	ชนสิทธิ์ สบาย	
๓	นางเกษร สุขวัฒน์นีย์	กรรมการ	เกษร สุขวัฒน์นีย์	
๔	นายภูมิพัฒน์ มิตรมุสิก	กรรมการ	ภูมิพัฒน์ มิตรมุสิก	
๕	นางนัรมล พูลลาย	กรรมการ	นัรมล พูลลาย	
๖	นางสาวสุนิสา ส่งศิริพันธ์	กรรมการ/เลขานุการ	สุนิสา ส่งศิริพันธ์	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายบัญชา ฉัตรแหลม - ประธานคณะกรรมการฯ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมดังนี้
 - ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามคำสั่งที่ ๑๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้

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

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| ๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๑.๕ นักพัฒนาชุมชน | กรรมการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเสนอแนะปัญหาการปรับปรุง แนวทางการแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

- แต่เนื่องจากเริ่มปีงบประมาณใหม่ ๒๕๖๗ อาจมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้

- รับทราบ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ประธาน อ่านรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕
มีท่านใดมีข้อแก้ไขหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม
ที่ประชุม - รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ประธาน - ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ ได้ประกาศใช้ไปแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งผ่านไปแล้ว ๑ ปี ในวันนี้จึงเป็นการทบทวนแผนกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จึงขอให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้ง นำโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ในปีที่ผ่านมา ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ปรับลด เปลี่ยนแปลง หรืออาจคงเดิมไว้ในบางโครงการ ที่เกี่ยวข้องกับงานส่วนราชการของท่าน และนำไปขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมจริงๆ ในส่วนของรายละเอียดการจัดทำแผนฯขอให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการรับทราบร่วมกัน ครับ
- เลขานุการฯ - ต่อไปขอทบทวนยุทธศาสตร์ โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม และประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ/แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามรายละเอียดที่แจกให้ และร่วมกันพิจารณา แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะนำมาใช้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูง ในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่าง ยั่งยืน”	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
พันธกิจ	๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๑. พัฒนา อบต. ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย	
๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถ	๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
	๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

๔. พัฒนาระบบการบริหารงานงบประมาณและการคลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี		
๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มี ประสิทธิภาพ		
๗. ส่งเสริมให้ อบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับ การพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถ ทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อ นำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว		
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ใน การดำรงชีวิต		
		๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
		๙. พัฒนาศูนย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
	๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและ อัตราค่าจ้าง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลใน ระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการดำเนินการหรือ ปัญหาต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path)	๒. แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) ๓. แผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผล การดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรม และหน่วยงานภายนอก
	๓. จัดอบรม/ประชาสัมพันธ์สัมมนา การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของอบรม/ประชาสัมพันธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๔. โครงการอบรม/ ประชาสัมพันธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลังการ อบรมสัมมนา

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๕. แผนการสร้างหลักสูตรการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตรหลังจาก การนำไปใช้
	๕. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๖. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร LHR	๗. กิจกรรมบันทึก ข้อมูล ทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้า ระบบ LHR	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. รายงานผลความสำเร็จใน การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร LHR
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจัดทำเป็น ฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๘. โครงการขับเคลื่อนการ พัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล ๙. โครงการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนา ระบบ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของ ทรัพยากรบุคคล	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑๐. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานกรรเจ้าหน้าที สำนักปลัด	
	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑๑. คู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๑๒. การศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่งาน (Jobdescription) ๑๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของอบต.บางเสด็จ	งานกรรเจ้าหน้าที สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน ๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
	๒. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร อบต.บางเสด็จ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองกรรเจ้าหน้าทีที่ได้รับบริการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑๔. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร อบต.บางเสด็จ ๑๕. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ	งานกรรเจ้าหน้าที สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑๖. โครงการพัฒนา/ส่งเสริม/ อบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์ ฯลฯ	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนิน โครงการ
	๔. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรกกรรณการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอน งาน	๑๗. แผนงานการสร้างระบบ การสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การติดตามประเมินผลการ สอนงาน
	๕. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร อบรม, บางเสด็จ อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ IT	๑๒. โครงการส่งเสริมวิชาการเข้า ศึกษาอบรมในหลักสูตรของ สถาบัน หน่วยงานภายนอก ๑๓. โครงการพัฒนาและติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การติดตามประเมินผลการ อบรม
	๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๑๘. แผนการจัดการความรู้ (KM)	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ
	๘. องค์ความรู้ที่ระจัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๑๙. แผนงานการรวบรวมองค์ ความรู้ในองค์กร	สำนักปลัด	๑. การรวบรวมองค์ความรู้จาก หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๒๐. แผนการเผยแพร่องค์ ความรู้	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการทำงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๒๐. แผนปฏิบัติการป้องกันและกีดกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ๒๑. กิจกรรมประกาศการแสดงความโปร่งใส สุจริตเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารงาน ๒๒. กิจกรรมมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานฯ ๒๓. กิจกรรมคู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๒๔. กิจกรรมคู่มือการร้องทุกข์/ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ อบต. บางเสด็จ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสการบริหารงานบุคคล ๒. การประเมินผลโครงการ
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต. บางเสด็จ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรอบต. บางเสด็จ	๒๕. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต. บางเสด็จ ๒๖. กิจกรรมการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการส่วนท้องถิ่น อบต. บางเสด็จ ๒๗. กิจกรรมการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายประจำ อบต. บางเสด็จ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต. บางเสด็จ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต. บางเสด็จ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต. บางเสด็จ	๒๘. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต. บางเสด็จ	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักงานที่	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต. บางเสด็จ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑. การจัดทำแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอบต. บางเสด็จ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอบต. บางเสด็จ	๒๙. โครงการจัดทำแผนจัดทำแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอบต. บางเสด็จ	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักงานที่	๑. การประเมินผลและพัฒนา
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๓๐. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักงานที่	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๓๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day) ๓๒. กิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการมีระเบียบวินัยและรักษาความสงบสุข ๓๓. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักงานที่	๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
	๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒.๑ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๓.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๒ จัดอบรมสัมมนาหรือการประชุมสัมมนา การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการประชุมสัมมนา และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
๑.๑.๑	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน (ZLHR)	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุน	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุน	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓. ประสิทธิภาพของกองการบริษัทรพยการบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน ๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT-ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
	๔. การพัฒนาผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
	๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้ ๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจายอยู่ในระดับการรวบรวม ๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ อบต. บางเสด็จ	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรอบต.บางเสด็จ ๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของอบต.บางเสด็จ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรอบต.บางเสด็จ ๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของอบต.บางเสด็จ
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.บางเสด็จ ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ๑.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างคุณภาพสูงและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.บางเสด็จ ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมวัยทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตร ปฐมวัยทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	ท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง (ร้อยละ ๕๐)	๖	๑๐	๑๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓) โครงการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรสายงานบริหารที่ผ่านอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕	๕	๕	๕๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๔) โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคล	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ (ร้อยละ ๗๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๕) โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่และรับโอน	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่และรับโอนที่ได้รับการพัฒนาและติดตามประเมินผล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๒	๒	๓๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๒๓	๒๙	๒๙	๒๕๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓	๑๓	๑๓	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนามาตรกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนามาตรกรรมในยุคดิจิทัล ๒) กิจกรรมประเมินทักษะด้านดิจิทัลจากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ E-Learning	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง (ร้อยละ ๕๐)	๑	๑	๑	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการ วิชาการ/องค์กร ปกครองฯ
		รวม	๒๗	๒๗	๒๗	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐		๑. E-Learning ก.พ. ๒. E-Learning กรมส่งเสริมฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓	๑๓	๑๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-Learning	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๕๐)	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น
๒) ส่วนราชการมีการจัดการองค์ ความรู้ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๑) กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล มีการ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการ ให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ตำแหน่ง)	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
		รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการ เป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และ คุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓	๑๓	๑๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
			๑๓	๑๓	๑๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		
			๑๓	๑๓	๑๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้าน ทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศ เจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓	๑๓	๑๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
			๑๓	๑๓	๑๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		
			๑๓	๑๓	๑๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		
๓) กิจกรรมการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	
		๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-			
		๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-			
๔) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	
		๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-			
		๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-			
๕) กิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็น ทีม จิตอาสา บำเพ็ญตนต่อสาธารณะ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	
		๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-			
		๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-			
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่าง ชีวิตเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ใน องค์กร	๑) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓	๑๓	๑๓	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓	๑๓	๑๓	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
		รวม	๙๑	๙๑	๙๑	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐		

**สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ		งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๘	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๕	๕	๒๕๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๕	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๗	๗	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรพ บรรจุ แต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน	- เพื่อวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม และปรับปรุงอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	- องค์การมีอัตรากำลังที่เหมาะสม กับและควบคุมการค่าใช้จ่าย	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้เป็นปัจจุบัน ตามกรอบอัตรากำลัง	- เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบ อัตรากำลังลดลง	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ตำแหน่งว่าง ลดลง ๑ อัตรากำลัง	- มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่
	๒) ด้านการกำหนดกล ยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	- เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	- องค์การมีแนวโน้มในการ บริหารงานและพัฒนาทรัพยากร บุคคล
๓) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	- เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ต่อการปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๒ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบขั้นตอนและ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำและเผยแพร่รายละเอียด คู่มือ มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน	- เพื่อให้ทราบความรับผิดชอบ ต่อตำแหน่งหน้าที่ตนเอง	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	- บุคลากรทราบความรับผิดชอบ ต่อตำแหน่งหน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. จัดทำและเผยแพร่ผลงานการสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	- เพื่อให้บุคลากรได้ทราบ ระดับสมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจของ องค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า	งานกรเจ้าหน้าที
	๒. จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลสวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	- เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิประโยชน์ของตนเอง	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ของตนเอง	งานกรเจ้าหน้าที
	๓. จัดทำแผนปฏิบัติการของพนักงาน	- เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิการลาของตนเอง	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการลา ของตนเอง	งานกรเจ้าหน้าที
๕) ด้านระบบข้อมูลของ พนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศของบุคลากร ในหน่วยงาน	- เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านข้อมูลของบุคลากรใน หน่วยงาน	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	- ออบ.บางเสด็จ สามารถทราบ ข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานได้ ตลอดเวลา	งานกรเจ้าหน้าที
	๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรเข้าระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	- เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากร ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	- ออบ.บางเสด็จ มีข้อมูล บุคลากรออนไลน์ที่เป็นปัจจุบัน	งานกรเจ้าหน้าที
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรวม พลังในการรักษาความสะอาด และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม สถานที่ราชการ	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๒ ครั้ง/ปี	- องค์กรมีสุขลักษณะที่ดี บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน	ทุกส่วนราชการ
	๗) ด้านการพัฒนา บุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	- บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากร	งานกรเจ้าหน้าที
	๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ต่างๆ หน่วยงานภายนอก	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน - เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๑๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	บุคลากรเข้ารับการอบรม ๕๐%	- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรใหม่ทักษะและความรู้ในสายอาชีพ	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของอบต.บางเสด็จ โดยข้าราชการทั้งหมด ๑๒ ราย เข้ารับการพัฒนาความรู้หลักสูตร e – Learning จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นครบร้อยละ ๑๐๐	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๖ – ก.ย.๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	- บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนาแนวคิดการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต.บางเสด็จ ๒. แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๓. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น) ๔. โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกิจกรรมดังนี้	- เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม - เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	-	ต.ค.๖๖ – ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ – ธ.ค.๖๖ ต.ค.๖๖ – ธ.ค.๖๖	๑ เล่ม ๑ เล่ม เผยแพร่ Website ๓ ฝ่าย	- องค์กรมีแนวโน้มในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - องค์กรมีแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมฯ ประจำปี - บุคลากรได้ทราบกำหนดการประมวลจริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่
	๔. โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกิจกรรมดังนี้	- เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๕,๐๐๐	ต.ค.๖๖ – ก.ย.๖๗	ดำเนินการทั้ง ๕ กิจกรรม	- บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อสังคม เห็นคุณค่าของการเสริมสร้างสังคมแห่งความดีมีคุณธรรมอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผาสุก	งานการเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด/ กองการศึกษาฯ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	<p>๔.๑ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ใน สังกัด</p> <p>๔.๒ กิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ เด็ก เยาวชน ประชาชนในพื้นที่ ส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>๔.๓ กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์</p> <p>๔.๔ กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้พนักงานมี ระเบียบวินัยและรักษาความสงบสุข โดยการ เคารพธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ทุกวันจันทร์</p>						
๓) ด้านการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กร	๑. กิจกรรมรณรงค์ ขอพรคณะผู้บริหารและ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวัน สงกรานต์	- เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ ร่วมกัน	๕,๐๐๐	๑๓ เม.ย.๖๗	บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรม	- บุคลากรได้เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกันเกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร	สำนักปลัด/กอง การศึกษาฯ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน	- เพื่อวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ - เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบ อัตรากำลังลดลง	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑. เล่ม และปรับปรุงอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี ตำแหน่งว่างลดลง ๑ อัตรา	- อัตรากำลังที่ลดลงที่เหมาะสม และควบคุมการใช้จ่าย - มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนดกล ยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	- เพื่อเป็นแนวทางการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	- องค์กรมีแนวโน้มในการ บริหารงานและพัฒนาทรัพยากร บุคคล	งานการเจ้าหน้าที่
๓) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ๒. จัดทำและเผยแพร่รายละเอียดคู่มือ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๓. จัดทำและเผยแพร่พจนานุกรมสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	- เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ต่อการปฏิบัติงาน - เพื่อให้ทราบความรับผิดชอบ ต่อตำแหน่งหน้าที่ตนเอง - เพื่อให้บุคลากร ได้ทราบ ระดับสมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๒. เล่ม ๑. เล่ม ๑. เล่ม	- บุคลากรได้ทราบขั้นตอน และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน - บุคลากรทราบความรับผิดชอบ ต่อตำแหน่งหน้าที่ - บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่

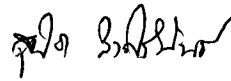
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจของ องค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลสวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓. จัดทำแผนปฏิบัติการของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิประโยชน์ของตนเอง - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิการลาของตนเอง	- - -	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม ๑ เล่ม ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ของตนเอง - บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการลา ของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่
๕) ด้านระบบข้อมูลของ พนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศของบุคลากร ในหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรในระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	- เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านข้อมูลของบุคลากรใน หน่วยงาน - เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากร ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	- -	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	- อปต.บางเสด็จ สามารถทราบ ข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานได้ ตลอดเวลา - อปต.บางเสด็จ มีข้อมูล บุคลากรออนไลน์ที่เป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day) ๒. แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความ พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรวม พลังในการรักษาความสะอาด และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม สถานที่สาธารณะ - เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกพันความ และแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานองค์กรบริหาร ส่วนตำบล	- -	ภายในเดือน ต.ค.๖๖ ภายในเดือน เม.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ธ.ค.๖๖	๒ ครั้ง/ปี ๑ เล่ม	- องค์กรมีสุขลักษณะที่ดี บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน - มีแผนปฏิบัติการ และเป็น แนวทางในการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ได้อย่างตรง ประเด็น	ทุกส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่


ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๗) ด้านการพัฒนา บุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ต่างๆ หน่วยงานภายนอก	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน - เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	- ๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เติม บุคลากรเข้ารับการอบรม ๕๐%	- บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ ทุกส่วนราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรใหม่ทักษะและความรู้ในสายอาชีพ	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของอบต. บางเสด็จ โดยข้าราชการทั้งหมด ๑๒ ราย เข้ารับการพัฒนาความรู้หลักสูตร e - Learning จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นครบร้อยละ ๑๐๐	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาวุฒิกกรมในการปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	- บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนา นวัตกรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
	๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต. บางเสด็จ ๒. แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันพฤติกรรมทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๓. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิก อบต. พนักงานส่วนท้องถิ่น) ๔. โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกิจกรรมดังนี้	- เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม - เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	- ๕,๐๐๐	๑. เล่ม เผยแพร่ Website ๓ ฝ่าย ดำเนินการทั้ง ๕ กิจกรรม	- องค์กรมีแนวโน้มในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - องค์กรมีแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมฯ ประจำปี - บุคลากรได้ทราบกฎหมายการประมวลจริยธรรม - บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อสังคม เห็นคุณค่าของการเสริมสร้างสังคมแห่งความดีมีคุณธรรมอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผาสุก	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด/ กองการศึกษาฯ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	<p>๔.๑ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ใน สังกัด</p> <p>๔.๒ กิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ อสม. นักเรียน และประชาชนในพื้นที่ สู่เครือข่ายคุณธรรม</p> <p>๔.๓ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ๓ วัตถุประสงค์ และนอกสถานที่</p> <p>๔.๔ กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้พนักงานมี ระเบียบวินัยและรักษาความสงบสุข โดยการ เคารพธงชาติ สวดมนต์ให้พระ ทุกวันจันทร์</p>						
๓) ด้านการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กร	๑. กิจกรรมรณรงค์ ขอพรคณะผู้บริหารและ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวัน สงกรานต์	- เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ ร่วมกัน	๕,๐๐๐	๑๓ เม.ย.๖๗	บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรม	- บุคลากรได้เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกันเกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร	สำนักปลัด/กอง การศึกษาฯ

- ประธาน - ขอให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณา ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ ตามที่เลขากฯ ได้เสนอ หากไม่มีท่านใดแก้ไข ขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ
- ประธาน - มอบเลขานุการฯ จัดทำประกาศฯ ต่อไป
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ - ไม่มี
- ประธาน - เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวสุนิสา สังศิริพันธ์)
เลขานุการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายบัญชา ฉัตรแหลม)
ประธานคณะกรรมการฯ

