



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

หลักการและเหตุผล

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ประสานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบบูรณาการ (Strategy Map) เป็นการมองทิศทางการสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม มีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ บนหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เกิดผลสัมฤทธิ์ในภารกิจของภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งในแผนที่กลยุทธ์จะแสดงการเชื่อมโยงผลผลิต ผลลัพธ์ที่ต้องการ กับกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ระบบกลไก และการเรียนรู้ของจังหวัดในเรื่องต่างๆ ซึ่งจำแนกเป็น ๔ มิติ คือ

๑. มิติด้านประสิทธิภาพและความคุ้มค่า (Performance & Financial Perspective)
๒. มิติด้านการสร้างความพร้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล (Customer Perspective)
๓. มิติด้านระบบ/กลไกสนับสนุน (Internal Perspective)
๔. มิติด้านการเรียนรู้และความก้าวหน้าขององค์กร (Learning and Growth Perspective)

ในด้านยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะสูงขึ้น โดยสร้างกลไกให้กำลังคนภาครัฐทุกระดับได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงาน ความรู้เป็นทรัพย์สินขององค์กรซึ่งถือเป็นส่วนประกอบสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องมีการสร้างคุณค่า (Value) มีการบำรุงรักษาเพิ่มพูน (Nourish) ตลอดจนแบ่งปัน (Share) และใช้อย่างเป็นระบบ (Use) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่ทรงความรู้ มีคุณภาพ คุณธรรม เหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กรและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ขับเคลื่อนการบริหารจัดการขององค์กรไปสู่ระดับมาตรฐานสากล ในภาคราชการสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เริ่มนำเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ในระบบบริหารราชการในปีงบประมาณ ๒๕๔๙ โดยมีหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยถ่ายทอดมายังตัวชี้วัดตามมิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ให้มีการพัฒนาสมรรถนะและทักษะข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการให้ยึดมั่นการปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ รวมทั้งหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการกำหนดค่านิยมสร้างสรรค์ให้ข้าราชการพลเรือนเป็นผู้ยึดมั่นต่อการยืนหยัดบนหลักในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ที่กำหนดให้ส่วนราชการพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของตน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้ริเริ่มนำการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resource Scorecard) ซึ่งมีความแพร่หลายทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐของต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในราชการท้องถิ่น โดยได้ดำเนินการศึกษาและกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้ ๕ มิติ ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ (Strategic Alignment)
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)


และได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Human Resource Management Plan) ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จดังกล่าว ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นให้เกิดผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และเป็นกรอบในการติดตามประเมินผลต่อไป

ดังนั้น เทศบาลตำบลสบปราบ อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง ในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้ดำเนินกิจการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้การให้บริการประชาชนมีคุณภาพ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ จังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีเป้าหมายให้บุคลากรมีความสามารถผลักดันแผนปฏิบัติการบรรลุตามเป้าประสงค์และสร้างระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็งสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการและบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลสบปราบได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจไว้ว่า

**“ มุ่งสร้างสรรค์ผลงาน บริการที่ยอดเยี่ยม คุณภาพต้องเยี่ยม เพียบพร้อมด้านคุณธรรม
น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง หลีกเลี้ยงอบายมุข เน้นอยู่ดีมีสุข ขจัดทุกข์ของปวงชน ”**

พันธกิจ

๑. พัฒนาปรับปรุงระบบการให้บริการสาธารณะต่างๆ และโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึงทั่วหมู่บ้าน
๒. พัฒนาปรับปรุง ระบบการบริหารราชการที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการบริการประชาชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน แก้ไขปัญหาของประชาชนเป็นหลัก
๓. ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ภูมิภาค สามเณร ทุกระดับให้เรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ
๔. พัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้มีอารมณ์เข้มแข็ง มีความสามัคคี สามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ทัศนคติอันเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. พัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง
๖. พัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุขมูลฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่มีโรคติดต่อ
๗. พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่คู่ชุมชนแบบยั่งยืน

 **นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Professional) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และนวัตกรรมใหม่ให้แก่บุคลากรสามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และเพิ่มพูนองค์ความรู้
๓. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน โดยเน้นหลักความพอเพียงและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมไปถึงความพร้อมรับมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. สร้างบรรยากาศ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีของบุคลากรเทศบาลตำบลสบปราบ
๕. พัฒนาการบริการ และประสานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายใน และภายนอก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Professional) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะ (Competency) ในการปฏิบัติงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์บ้านเมืองที่เกิดขึ้น ที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลสบปราบได้เล็งเห็นความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด ตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ร่วมกับ กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีเป้าหมายให้การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ บนหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อผลสัมฤทธิ์ในภารกิจของรัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน โดยการยกระดับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนระบบบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ และส่งเสริมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการให้การบริหารจัดการสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Puplic Administration) เทศบาลตำบลสบปราบจึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

๑.๑ นำหลักการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลตามหลักการของ Human Resource Scorecard มาใช้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเข้มแข็ง มีสมรรถนะสูง และมีความเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับกรอบการพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

๑.๒ มีการทำงานในเชิงรุก (Proactive) โดยการปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบและยุทธศาสตร์เชิงรุกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน การบริการ และการพัฒนาบุคลากร

๑.๓ ยึดหลักสมรรถนะ (Competency) ในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกขั้นตอน

๑.๔ เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (Team Building) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเทศบาลตำบลสบปราบและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ มอบอำนาจในการปฏิบัติราชการ (Empowering) ให้กับผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง รวมถึงการสนับสนุน ช่วยเหลือ ส่งเสริม และให้คำแนะนำแก่บุคลากรหรือส่วนราชการ

๒. เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และนวัตกรรมใหม่ให้แก่บุคลากรสามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และเพิ่มพูนองค์ความรู้

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การรู้เท่าทัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีเป้าหมายคือ การพัฒนางานควบคู่ไปกับการพัฒนาคน โดยสร้างเสริมให้มีกระบวนการการเรียนรู้ (Learning Process) ความรู้ และการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคน เทศบาลตำบล สบปราบจึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการดังนี้

๒.๑ มีการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบ โดยแต่งตั้ง คณะทำงานการจัดการความรู้เป็นทีมที่ปรึกษาในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในแต่ละหน่วยงานประจำ เทศบาลตำบลสบปราบ เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สามารถนำองค์ความรู้ ที่มีอยู่มาแก้ไขปัญหาทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล รวมทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของเทศบาล ตำบลสบปราบให้ความรู้และสามารถวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลสบปราบ โดยการฝึกอบรม (Training) สัมมนา (Seminar) และศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

๒.๓ ประสานความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้จากภายใน และภายนอกประเทศ เพื่อ พัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การท่องเที่ยว การพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ และนำมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

๒.๔ พัฒนาผู้บริหารเทศบาลตำบลสบปราบ ให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในทุกด้าน เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๓. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน โดยเน้นหลักความพอเพียง และหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี รวมไปถึงความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลสบปราบได้ดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน โดยเน้น หลักความพอเพียงและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ที่ผ่าน มา เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลสบปราบ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นตัวอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับแก่ สาธารณชน เทศบาลตำบลสบปราบจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรรักษาระยะห่างราชการ ตามมาตรา ๗๘ และการรักษาวินัยอย่าง เคร่งครัดตามมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยเป็นการเรียนรู้ และป้องกันตนเองจากการเข้าสู่กระบวนการทางวินัย เพื่อให้มีภูมิคุ้มกัน ตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และถ้าหากมีเจตนากระทำผิดจะต้องมีการดำเนินการทางวินัยอย่าง เต็มที่

๓.๒ นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๓.๓ เสริมสร้างความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และยึดหลักสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๓.๔ มีการบริหารงานโดยการประเมินความเสี่ยง (Risk Management) เพื่อบริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ โดยลดโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

๓.๕ ปลุกฝังให้บุคลากรของเทศบาลตำบลสบปราบ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต ควบคู่กับระบบคุณธรรมในด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ปราศจากผลประโยชน์ส่วนตนแอบแฝง และพร้อมให้ตรวจสอบการทำงานได้

๔. สร้างบรรยากาศ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีของบุคลากรเทศบาลตำบลสบปราบ

การปรับเปลี่ยนบรรยากาศ กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน เป็นการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เทศบาลตำบลสบปราบ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนทัศน์ใหม่ในการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่

๔.๒ ส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์ (Value Statement) เพื่อลดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔.๓ เน้นการปฏิบัติงานในเชิงรุก (Aggressiveness) เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรของรัฐ ประชาชน และองค์กรเอกชนทั้งภายในและภายนอกจังหวัด เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ (Image) ที่ดีให้แก่เทศบาลตำบลสบปราบ

๔.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลสบปราบ ได้พบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ

๔.๕ ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการที่ดี และเสริมสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะอาด และน่าอยู่

๔.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีการประสานความรู้ และบูรณาการร่วมกัน โดยยึดหลักความสามัคคี และสมานฉันท์

๕. พัฒนาการบริการ และประสานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในและภายนอก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลสบปราบ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการดังนี้

๕.๑ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลบุคคล (DPIS) สำหรับบุคลากรและผู้รับบริการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจทางการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับ

๕.๒ มุ่งเน้นการบริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๓ ปรับปรุงระเบียบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว โดยยึดหลักการมอบอำนาจให้สมดุลกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๕.๔ เสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) โดยมีการผสมผสานองค์ความรู้ทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

๒. ดำเนินการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis และการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ

๓.๒ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๔.๑ กำหนดเป้าประสงค์

๔.๒ กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

๕. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งส่วนราชการต้องบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ และความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

๔. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่า

๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ

เนื่องจากเทศบาลตำบลสบปราบ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเข้มแข็ง เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แล้วเสร็จและนำมาใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

สำหรับกระบวนการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

ขั้นเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ และจัดสรรงบประมาณ

๑.๑ เทศบาลตำบลสบปราบได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนของเทศบาลตำบลสบปราบ จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ จากฝ่ายบริหาร ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ในการร่วมกันเสนอแนะ ให้คำปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการและวิธีปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยร่วมกันจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนของเทศบาลตำบลสบปราบ กำหนดยุทธศาสตร์และวางแผนการบริหารและพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลสบปราบ

๑.๒ งบประมาณดำเนินการ มีการบริหารจัดการงบประมาณดำเนินการตามแผน งบประมาณประจำปีที่ได้รับการจัดสรรและเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 1 การจัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผน กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

✍ จัดประชุมสัมมนาเพื่อระดมข้อคิดเห็นในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เทศบาลตำบลสบปราบ เนื่องจากการจัดทำเนื้อหาในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จำเป็นจะต้อง ระดมความคิดเห็นจากทุกส่วน ดังนั้น เทศบาลตำบลสบปราบจึงได้คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วม สัมมนา เพื่อนำข้อมูล ข้อคิดเห็นที่ได้ของทุกฝ่ายมาวิเคราะห์ ถัดกรองและนำไปสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์ฯ ร่วมกัน ในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายได้กำหนดจากผู้บริหารในสายงานหลักของเทศบาลตำบลสบปราบ พนักงานเทศบาล ข้าราชการ ลูกจ้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลการบริหารงานบุคคลที่มีความหลากหลาย และเป็น ประโยชน์ต่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ โดยมีการสัมมนาระดมข้อคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย และนำผลที่ได้จาก การสัมมนาจัดทำเป็นเนื้อหาในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

✍ การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ

๑. การประเมินโอกาส – อุปสรรคของการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นพิจารณา | โอกาส (Opportunity) | อุปสรรค (Treat) | ผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) |
|--------------------|---------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. นโยบายของรัฐบาล | ✓ | | ➤ รัฐมีนโยบายทางการบริหารจัดการที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๑ ของรัฐบาลซึ่งมี นายสมัคร สุนทรเวช เป็นนายกรัฐมนตรี โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานภาครัฐ พัฒนาระบบงาน สมรรถนะของ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความสามารถในการปฏิบัติราชการ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ รวมทั้งเสริมสร้างมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ |

| ประเด็นพิจารณา | โอกาส (Opportunity) | อุปสรรค (Treat) | ผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) |
|--------------------------------------|------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>และเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่งผลให้เทศบาลตำบลสบปราบต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยยึดหลักการดำเนินงานตามแนวนโยบายของรัฐ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> |
| <p>๒. ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ.</p> | <p>✓</p> | | <p>➤ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์การกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ รับผิดชอบและดำเนินการตามยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรภาครัฐ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ๒ ประการ คือ</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน การสร้างระบบบริหารงานบุคคล และค่าตอบแทนใหม่ การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย ฯลฯ</p> <p>๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนายึดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารการ จัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมี</p> |

| ประเด็นพิจารณา | โอกาส (Opportunity) | อุปสรรค (Treat) | ผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) |
|-------------------------------------|------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>ประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลสบปราบจึงได้ดำเนินการบริหารจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลสบปราบ มีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเปิดโอกาสในการสร้างและพัฒนางานให้ก้าวหน้า รองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต</p> |
| ๓. ระบบเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ | | ✓ | <p>➢ การจัดสรรงบประมาณให้แก่ส่วนราชการเพื่อดำเนินโครงการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านระบบงบประมาณ ส่งผลกระทบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ</p> |
| ๔. มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ | | ✓ | <p>➢ ส่วนราชการบางแห่งประสบกับข้อจำกัดด้านกำลังคนที่ไม่เพียงพอใน การปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับเนื่อ งานที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น</p> |
| ๕. กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) | ✓ | | <p>➢ การแผ่ขยายของโลกาภิวัตน์ทำให้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศสมัยใหม่สำหรับการทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวันเป็นไป ด้วย ความรวดเร็ว ทำให้เทศบาลตำบลสบปราบ เลือกที่จะนำมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานของส่วนราชการประจำ จังหวัดและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> |

| ประเด็นพิจารณา | โอกาส (Opportunity) | อุปสรรค (Treat) | ผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) |
|----------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๖. การมีส่วนร่วมของประชาชน | ✓ | | ➤ เนื่องจากประชาชนสามารถรับรู้ข่าวสารจากหลายช่องทางของสื่อมากขึ้น ทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกตื่นตัวหรือร้อนที่จะรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินกิจกรรมของสังคมและส่วนรวมมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อเทศบาลตำบลสบปราบ ในการสร้างเครือข่ายบุคลากรด้านอื่นๆ |
| ๗. การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางการเมือง | | ✓ | ➤ ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางการเมืองค่อนข้างสูง ทำให้นโยบายในการบริหารประเทศขาดความต่อเนื่อง ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ดังนั้น การทำงานในเชิงรุกหรืองานนโยบายพิเศษมักจะไม่ราบรื่น |
| ๘. แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) | ✓ | | ➤ การขยายผลการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในส่วนราชการ ทำให้เทศบาลตำบลสบปราบ มีแนวทางและทิศทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและมีระบบ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล |

๒. จุดแข็งขององค์กรและทรัพยากรบุคคล (Strengths)

- ๒.๑ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน
- ๒.๒ บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่
- ๒.๓ บุคลากรมีความรู้พื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนมาก

๓. จุดอ่อนขององค์กรและทรัพยากรบุคคล (Weakness)

- ๓.๑ บุคลากรยังขาดทักษะทางด้านพาณิชย์ ด้านการเกษตร และภาษาต่างประเทศ
- ๓.๒ บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญในด้านจัดการ และการบูรณาการบุคลากรที่มีอยู่

เพื่อทำงานการพัฒนาการท่องเที่ยว

๓.๓ ส่วนราชการได้รับการพัฒนาที่ไม่สมดุล เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น การพัฒนาบุคลากรทางด้านไอที ฯลฯ

๓.๔ กรอบอัตรากำลังคนไม่สอดคล้องกับภารกิจ ในแต่ละหน่วยงาน

๓.๕ ยังไม่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสบปราบ ให้เข้าใจอย่างทั่วถึงทุกระดับ

๔. สิ่งที่หน่วยทรัพยากรบุคคลควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ (Scenario)

๔.๑ จัดคนให้ตรงกับงาน

๔.๒ จัดทำคู่มือสิทธิประโยชน์ของข้าราชการให้ครอบคลุมทุกด้านและเผยแพร่ให้ทั่วถึง

๔.๓ ให้ข้าราชการรับสิทธิประโยชน์ตรงตามเวลาที่กำหนด

๔.๔ ให้ข้าราชการรับสิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมกันทุกส่วนราชการ เช่น เงินฌาปนกิจ

ทุนการศึกษาบุตร ฯลฯ

๔.๕ ให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส

๔.๖ ให้มีศูนย์กลางด้านบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ และพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๗ สร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมของบุคลากรในจังหวัดเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน

บทสรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดพบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลสบปราบส่วนใหญ่มีปัญหาที่เป็นเรื่องสำคัญที่เทศบาลตำบลสบปราบ ต้องรีบดำเนินการแก้ไข คือ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการปรับทัศนคติ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร การเร่งสร้างปรับทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของบุคลากรในเทศบาลตำบลสบปราบ ให้บรรลุเป้าประสงค์ต่างๆ ที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ

๑. สร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นที่ปรึกษา วางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบหลายทิศทางและทุกระดับที่สามารถนำไปใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว

๔. จัดให้มีระบบฐานข้อมูลและเชื่อมโยงระหว่างกองต่างๆ

๕. พัฒนาผู้บริหารของเทศบาลตำบลสบปราบ ให้เป็นผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง


๖. สร้างจิตสำนึก ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรรู้จักการทำงาน เป็นทีม การเสียสละ สมานฉันท์ และอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

๗. การบริหารจัดการกำลังคนของเทศบาลตำบลสบปราบ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลสบปราบ

๘. การจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ให้กับบุคลากรและองค์กรในเทศบาลตำบลสบปราบ เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๙. เสริมสร้างให้บุคลากรของเทศบาลตำบลสบปราบมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ การจัดสวัสดิการที่เป็นธรรมการสร้างแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

 การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นที่ปรึกษา วางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แรงเสริม / สิ่งที่มีอยู่ | แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค |
| ๑. มีการสนับสนุนและเสริมสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานให้แก่บุคลากรทุกหน่วยงาน ๒. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๓. มีนโยบาย / แผนงานและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสบปราบเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๔. มีหน่วยงานกลางสนับสนุนวิทยากรในการพัฒนาบุคลากร ๕. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ๕. มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านไอทีทุกกอง | ๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ๒. บุคลากรบางคนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ๓. วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานบางหน่วยงานไม่ทันสมัย ๔. จำนวนบุคลากรที่ทำให้ความรู้เฉพาะด้านมีจำกัด (เช่น ด้าน IT เป็นต้น) ๕. ความไม่ต่อเนื่องในนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน |
| สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม | สิ่งทำเพื่อลดแรงต้าน |
| ๑. เทศบาลตำบลสบปราบ ควรให้ความสนับสนุนงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคคลที่เพียงพอและอย่างต่อเนื่อง ๒. สร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ได้ทุ่มเทเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ๓. ควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ๔. ควรให้การสนับสนุนวิทยากรด้าน IT ให้เพียงพอกับความต้องการของแต่ละกอง | ๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาเพิ่มขีดสมรรถนะให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสมัยใหม่ ๒. จัดหาและพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ให้มีความต่อเนื่อง ๔. ขอรับการสนับสนุนวิทยากรจากภายนอก เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ที่หลากหลาย |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบหลายทิศทาง | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่ | แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค |
| <p>๑. มีระเบียบกฎหมายกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน</p> <p>๒. มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม</p> <p>๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมให้มีการประเมินการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม</p> <p>๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าตามสายงาน</p> | <p>๑. ผู้บริหารบางคนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>๒. จำนวนโควตาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำกัด</p> <p>๓. การประเมินผลขาดระบบคุณธรรม ไม่มีความชัดเจน</p> <p>๔. ผู้ถูกประเมินบางคนไม่ยอมรับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. ผู้บริหารไม่แจ้งเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ถูกประเมินทราบ</p> <p>๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดหลักผลงาน</p> <p>๗. ขาดการประเมินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> |
| สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม | สิ่งทำเพื่อลดแรงต้าน |
| <p>๑. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากร และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม</p> <p>๒. จัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างสายสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในเทศบาลตำบลสบปราบ</p> <p>๓. จัดสรรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เป็นธรรม เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>๔. จัดสรรงบประมาณในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบหลายทิศทาง</p> <p>๕. มีมาตรการที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน</p> | <p>๑. มีการแปลงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงไปสู่กลยุทธ์เชิงปฏิบัติการ</p> <p>๒. สร้างระบบการทำงานเป็นทีมร่วมกันระหว่างองค์กรและส่วนราชการประจำจังหวัดและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ถูกประเมินและตกลงหลักเกณฑ์ร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินให้เป็นแนวเดียวกัน</p> <p>๔. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</p> <p>๕. สร้างคู่มือ/เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในแต่ละตำแหน่งงาน</p> <p>๖. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละระดับของหน่วยงาน</p> <p>๗. เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่ | แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค |
| ๑. มีมติคณะรัฐมนตรีฯ รองรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ๒. มีการดำเนินโครงการ / แผนงาน การพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับ ๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากร ๔. กลุ่มเป้าหมายมีความหลากหลายทำให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบสหวิทยาการ | ๑. งบประมาณในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ ๒. หลักสูตรอบรมเฉพาะทางเน้นไปที่ผู้บริหารมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน ๓. ไม่มีฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลของส่วนราชการ ๔. บุคลากรบางกลุ่มขาดความกระตือรือร้นในการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๕. ผู้บริหารบางคนยังไม่ให้ความสนใจกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ๖. ขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร |
| สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม | สิ่งทำเพื่อลดแรงต้าน |
| ๑. วางแผนและพัฒนาจัดหลักสูตรให้เพียงพอและมีคุณภาพในการพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ๒. พัฒนาและวางระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความชัดเจนและถูกต้อง พร้อมใช้งาน ๓. เทศบาลตำบลสบปราบ ควรกำหนดมาตรการให้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๔. ควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๕. แต่งตั้งคณะทำงานแต่ละภาคส่วนในแต่ละระดับร่วมกันสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระยะสั้นและระยะยาว ๖. ควรสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอและต่อเนื่อง | ๑. มีการสร้างแนวทางการติดตามและประเมินผลของการพัฒนาบุคลากร หากพบข้อบกพร่องให้นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อยกระดับของแผนให้มีประสิทธิภาพ ๒. สนับสนุนให้แผนพัฒนาบุคลากรสร้างบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้น พร้อมพัฒนา เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่าง ส่วนราชการ ๓. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเป็นรายบุคคลของส่วนราชการ ๔. ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจและเห็นประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๕. ส่งเสริมการใช้หลักสมรรถนะในการพัฒนารายบุคคลร่วมกับผลการประเมินในการปฏิบัติงาน |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ จัดให้มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรเชื่อมโยงทุกหน่วยงาน | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่ | แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค |
| <p>๑. มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ</p> <p>๒. ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านการจัดทำฐานข้อมูลอยู่ในแต่ละหน่วยงาน</p> <p>๔. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลตำบลสบปราบ เป็นเครื่องมือสนับสนุนในการเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างหน่วยงาน</p> | <p>๑. บุคลากรในองค์การขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ</p> <p>๒. ขาดการทำงานเป็นทีม</p> <p>๓. อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ใช้ไม่ทันสมัยล่าช้า</p> <p>๔. งบประมาณมีจำกัด</p> |
| สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม | สิ่งที่ทำเพื่อลดแรงต้าน |
| <p>๑. จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ ให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของเทศบาลตำบลสบปราบ ให้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ</p> <p>๓. สนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p> | <p>๑. จัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมระหว่างส่วนราชการเพื่อสร้างเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง</p> <p>๒. ใช้ทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>๓. จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้แต่ละส่วนราชการ</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาผู้บริหารของเทศบาลตำบลสบปราบ ให้เป็นผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่ | แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค |
| <p>๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดทำกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) เช่น การไปร่วมบริจาคสิ่งของในสถานที่ต่างๆ และการนำบุคลากรไปสัมมนาภายนอกองค์กร</p> <p>๒. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศทุกปีเพื่อนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวางแผนทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. ภาครัฐให้การสนับสนุนอย่างจริงจังให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง</p> | <p>๑. ใช้งบประมาณในการดำเนินงานค่อนข้างสูง</p> <p>๒. ไม่มีความต่อเนื่องในการพัฒนา เช่น มีการโยกย้ายบ่อยครั้ง</p> <p>๓. ผู้บริหารบางหน่วยงานขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง</p> |


| สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม | สิ่งที่ทำเพื่อลดแรงต้าน |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. จัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ๒. มีกรอบในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่มีปฏิทินชัดเจน ๓. ผู้บริหารควรรนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ๔. ปฏิบัติตามขั้นตอนของตัวชี้วัดให้ถูกต้องครบถ้วน และสามารถนำสิ่งที่ได้มาปฏิบัติได้จริง | ๑. จัดสรรงบประมาณรองรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ชัดเจนตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง ๓. พัฒนาและวางแผนอัตราที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๔. กรมมีการวัดผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารอย่างจริงจังและต่อเนื่อง |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างจิตสำนึก ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม การเสียสละ สมานฉันท์ และอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่ | แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค |
| ๑. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ๒. หน่วยงานภายในองค์กรให้ความรู้สนับสนุน ๓. มีสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กระตุ้นให้เกิดความรักสมานฉันท์ และการทำงานเป็นทีม ๔. มีการจัดกิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหัวหน้ากอง ๕. มีการจัดอบรมให้ความรู้ สร้างจิตสำนึก ค่านิยมให้มีความผูกพันในองค์กร และรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง | ๑. บุคลากรมาจากหลากหลายพื้นที่ทำให้การปลูกจิตสำนึกในการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น ขาดการประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ๓. สื่อมวลชนภายในนำวัฒนธรรมและค่านิยมของต่างประเทศมาเผยแพร่ทำให้เยาวชนเกิดการลอกเลียนแบบ |
| สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม | สิ่งที่ทำเพื่อลดแรงต้าน |
| ๑. จัดทำประกาศเกียรติคุณและให้รางวัลผู้ที่มีค่านิยมส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น ๒. จัดประชุมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ๓. ให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้าใจและถ่ายทอดค่านิยมที่ดีให้กับคนในครอบครัว | ๑. ทุกกองให้การสนับสนุนและรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ๒. เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์เพื่อให้สื่อเข้าถึงแหล่งชุมชนมากขึ้น ๓. กำหนดหลักสูตรการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๔. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการกำลังคนของเทศบาลตำบลสบปราบ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่ | แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค |
| <p>๑. มีระบบการสรรหาและเลือกสรร (Recruitment and Selection) โดยยึดหลักระบบคุณธรรม (Merit System)</p> <p>๒. มีการพัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไอที ฯลฯ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลสบปราบ</p> <p>๓. มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ</p> | <p>๑. งบประมาณในการดำเนินการมีจำกัด ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. บุคลากรบางกลุ่มยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม</p> <p>๔. ระบบการตรวจสอบการใช้กำลังคนยังไม่มีประสิทธิภาพ</p> |
| สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม | สิ่งทำเพื่อลดแรงต้าน |
| <p>๑. ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน เพิ่มการทำงานในเชิงบูรณาการและนำเทคโนโลยีทันสมัยมาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการมอบอำนาจและการกระจายอำนาจการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วในการดำเนินงาน</p> | <p>๑. จัดโครงสร้างการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่น ประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>๒. มีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาและสร้างประสบการณ์ในการทำงานให้มีความหลากหลาย</p> <p>๓. ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่ชัดเจน</p> |


| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ให้กับบุคลากรและองค์กรในเทศบาลตำบลสบปราบ เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่ | แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค |
| <p>๑. แต่ละส่วนราชการมีคอมพิวเตอร์ไว้รองรับการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๒. บุคลากรรู้ถึงประสิทธิภาพการทำงานของคอมพิวเตอร์เบื้องต้น</p> <p>๓. หน่วยงานในเทศบาลตำบลสบปราบ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานรองรับอยู่แล้ว</p> | <p>๑. ขาดบุคลากรทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอ</p> <p>๒. เทคโนโลยีทางด้านไอทีมีราคาสูง</p> <p>๓. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)</p> <p>๔. งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดหาวัสดุและจัดทำระบบสารสนเทศของหน่วยงาน</p> |
| สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม | สิ่งทำเพื่อลดแรงต้าน |
| <p>๑. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>๒. ส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น</p> <p>๓. จังหวัดส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องให้ทันสมัย</p> <p>๔. แต่ละหน่วยงานนำระบบการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้</p> | <p>๑. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอ</p> <p>๒. จัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทุกกลุ่ม</p> <p>๓. จัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ให้เพียงพอ</p> |


| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ เสริมสร้างให้บุคลากรของเทศบาลตำบลสบปราบ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ การจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม การสร้างแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่ | แรงต้าน / ปัญหา / อุปสรรค |
| ๑. มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ๒. มีสวัสดิการพื้นฐานข้าราชการ ลูกจ้างประจำตามระเบียบ กฎหมาย รอรับอยู่แล้ว ๓. มีการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงาน | ๑. ต้องใช้งบประมาณในการปรับปรุงจำนวนมาก ๒. สวัสดิการที่ได้รับมีความล่าช้า ไม่สะดวก ต่อความต้องการของบุคลากร ๓. การจัดสรรระบบสวัสดิการที่เป็นอยู่ไม่มีความเป็นธรรม ๔. ผู้บริหารขาดคุณธรรมในการจัดสรรสวัสดิการและไม่มีความชัดเจน |
| สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม | สิ่งทำเพื่อลดแรงต้าน |
| ๑. ปรับปรุงภูมิทัศน์ และจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้เหมาะสม ๒. จัดสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากกฎหมายที่กำหนด เช่น งานรื่นเริงในช่วงเทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ เป็นต้น ๓. ส่งเสริมแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เช่น การให้รางวัลไปต่างประเทศ ทักษะศึกษาประจำปี เป็นต้น | ๑. ใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วนในการบริหารจัดการ ๒. จัดสวัสดิการให้ทันต่อความต้องการของบุคลากร ๓. มีการกำหนดแนวทาง กฎเกณฑ์การพิจารณาจัดสรรสวัสดิการอย่างเป็นธรรม ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ๕. ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรมและเคร่งครัด |


 รายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนงาน / โครงการ

| มิติที่ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ | ๑. สร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นที่ปรึกษา วางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร ๒. พัฒนาผู้บริหารของเทศบาลตำบลสบปราบ ให้เป็นผู้นำในการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ๓. การจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับบุคลากรและองค์กร ในเทศบาลตำบลสบปราบ เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ๔. การบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด | ๑.๑ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน | ๑.๑.๑ จำนวนหลักสูตรการ พัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหาร ๑.๑.๒ จำนวนหลักสูตรการ พัฒนาสมรรถนะของ ผู้ปฏิบัติงาน |
| | | ๒.๑ จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาและการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับ การปฏิบัติภารกิจด้านการ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ | ๒.๑.๑ มีแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ๑. จัดให้มีระบบฐานข้อมูลและ เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน | ๑.๑ การจัดทำฐานข้อมูล บุคลากรให้เป็นรายบุคคล | ๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ มีการจัดระบบฐานข้อมูล บุคลากร ๑.๑.๒ ร้อยละของ หน่วยงานที่มีการเก็บข้อมูล รายบุคคล ๑.๑.๓ ระดับการจัดตั้งศูนย์ ข้อมูลบุคลากร |
| มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ หลายทิศทางและทุกระดับที่สามารถ นำไปใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากร บุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว | ๑.๑ กำหนดมาตรการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ หน่วยงานและการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล | ๓.๑ เทศบาลตำบลสบปราบ มีมาตรการในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และ แผนพัฒนาบุคลากร ๓.๒ จำนวนหน่วยงานที่มี มาตรการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและแผนการ พัฒนาบุคลากร |
| มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ๑. สร้างจิตสำนึก ค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรรู้จักการ ทำงาน เป็นทีม การเสียสละ สมานฉันท์ และอนุรักษ์วัฒนธรรม ท้องถิ่น | ๑.๑ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน | ๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ ได้รับการพัฒนาด้าน จริยธรรม |
| มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน | ๑. เสริมสร้างให้บุคลากรของเทศบาล ตำบลสบปราบมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ การจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม การสร้างแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม | ๑.๑. สร้างและเพิ่มสิ่งจูงใจใน การพัฒนาเพื่อเพิ่มผลการ ประเมินและการพัฒนา รายบุคคล | ๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ มีการสร้างและเพิ่ม สิ่งจูงใจในการทำงานของ บุคลากร |

ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบที่มีรายละเอียดข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template) การกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ

 **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ**
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

|  แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบ | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| วิสัยทัศน์ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และสมานฉันท์ | |
| พันธกิจ | ประเด็นยุทธศาสตร์ |
| ๑. พัฒนาสมรรถนะข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกส่วนราชการรองรับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ | ๑. สร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นที่ปรึกษา วางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร |
| ๒. จัดระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง เที่ยงตรง | ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบหลายทิศทางและทุกระดับที่สามารถนำไปใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| ๓. ฝึกอบรม พัฒนา และการจัดการความรู้ | ๓. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว |
| ๔. บริหารผลการปฏิบัติงาน | ๔. จัดให้มีระบบฐานข้อมูลและเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน |
| ๕. กำหนดภารกิจ เป้าหมาย และการบูรณาการร่วมกัน | ๕. พัฒนาผู้บริหารของเทศบาลตำบลสบปราบ ให้เป็นผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง |
| ๖. บริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ๖. สร้างจิตสำนึก ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม การเสียสละ สมานฉันท์ และอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น |
| ๗. พัฒนาคุณภาพการบริการสู่มาตรฐานสากล | ๗. การบริหารจัดการกำลังคนของเทศบาลตำบลสบปราบ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลสบปราบ |
| | ๘. การจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ให้กับบุคลากรและองค์กรในเทศบาลตำบลสบปราบ เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน |
| | ๙. เสริมสร้างให้บุคลากรของเทศบาลตำบลสบปราบ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ การจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม การสร้างแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม |

 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และรายการแผนงาน/
โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

| รายการแผนงาน / โครงการ | | | | | |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน / โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
| มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ | ๑. การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและปฏิบัติงานให้มีความรู้ความสามารถในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่มาใช้ | ๑.๑ จำนวนหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร | พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและข้าราชการเทศบาลตำบลสบปราบ ประจำปี ๒๕๖๑ | งานบริหารงานบุคคล | ☞ รายละเอียดโครงการ/หลักสูตร ☞ แผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและข้าราชการ ☞ บันทึกนำเสนอขอความเห็นชอบ ☞ ใบลงทะเบียนผู้เข้ารับการอบรม |
| | | ๑.๒ จำนวนหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของปฏิบัติงาน | | | |
| | ๒. จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการปฏิบัติการกิจด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ | ๒.๑ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล | การประชุมสัมมนาการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคล | งานบริหารงานบุคคล | ☞ รายละเอียดโครงการ ☞ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ☞ รายงานการประชุม ☞ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒. สร้างและบริหารจัดการการเจ้าหน้าที่ฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นรายบุคคลเชื่อมโยง | ๒.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร | โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล DPIS | งานบริหารงานบุคคล | ☞ รายละเอียดโครงการ ☞ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ☞ แผนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล DPIS ☞ ใบลงทะเบียนผู้เข้ารับการอบรม |
| | | ๒.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการเก็บข้อมูลรายบุคคล ๒.๓ ระดับการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบุคลากร | | | |

| รายการแผนงาน / โครงการ | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน / โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
| มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ๓. กำหนดมาตรการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ หน่วยงานและการ จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล | ๓.๑ เทศบาล ตำบลสบปราบมี มาตรการในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ แผนพัฒนา บุคลากร | จัดประชุมสัมมนาจัดทำ มาตรการในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ แผนพัฒนาบุคลากรใน ทุกระดับ | งาน บริหารงาน บุคคล | ☞ คู่มือการ ปฏิบัติตามขั้นตอน และหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.ท. กำหนด ☞ เอกสาร เผยแพร่ผ่าน Web site ☞ คู่มือการ ปฏิบัติตามขั้นตอน และหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.ท. กำหนด ☞ เอกสาร เผยแพร่ผ่าน Web site ☞ รายละเอียด โครงการ ☞ รายงาน สรุปผลการ ดำเนินงาน |
| | | ๓.๒ จำนวน หน่วยงานที่มี มาตรการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ แผนการพัฒนา รายบุคคล | | | |
| มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ๔. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน | ๔.๑ จำนวน หน่วยงานที่ได้รับ การพัฒนาด้าน จริยธรรม | การเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมให้กับ บุคลากรของเทศบาล ตำบลสบปราบ | งาน บริหารงาน บุคคล | ☞ รายละเอียด โครงการ ☞ คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ ☞ รายงานการ ประชุม ☞ รายงานสรุปผล การดำเนินงาน |
| มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน | ๕. สร้างและเพิ่ม สิ่งจูงใจในการพัฒนา เพื่อเพิ่มผลการประเมิน และการพัฒนา รายบุคคล | ๕.๑ ระดับ ความสำเร็จของ การถ่ายทอด ตัวชี้วัดและ เป้าหมายระดับ องค์กรสู่ระดับ บุคคล | แผนงานการดำเนินการ จัดระบบการถ่ายทอด ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ของระดับองค์กรสู่ ระดับบุคคล | งาน บริหารงาน บุคคล | ☞ คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ ☞ แผนกลยุทธ์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ☞ แผนปฏิบัติ การ (Action Plan) ☞ แผนพัฒนาขีด สมรรถนะ (Competency) ☞ รายงานผล การดำเนินการตาม ตัวชี้วัด |
| | | ๕.๒ จำนวน หน่วยงานที่มีการ สร้างและเพิ่ม สิ่งจูงใจในการ ทำงานของ บุคลากร | | | |

