



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลโนนสะอาด

อำเภอโนนสะอาด

จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บททั่วไป

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ๑

บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

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

บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- แต่งตั้งคณะทำงาน ๖
- ประชุมคณะทำงาน ๙
- กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๐
- การดำเนินงานตามขั้นตอน ๑๐
- วิเคราะห์วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายความคาดหวัง
- แล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๒
- การวิเคราะห์แรงเสริม/แรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑๓
- สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๒๔

คำนำ

เทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้านโดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติ หนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ขึ้น โดยได้ ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ศาสตร์
๒. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงาน ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วม ร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลโนนสะอาด จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับ การจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์กรที่มีศักยภาพใน การบริหารจัดการ และบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขของชุมชน”

คณะกรรมการจัดทำนโยบายฯ

เทศบาลตำบลโนนสะอาด

บทที่ ๑

บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

* วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการ และบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขของชุมชน

* พันธกิจ

- ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและพัฒนาด้านการเกษตรหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- จัดการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนโดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- พัฒนาเครือข่ายระบบคมนาคมขนส่งระบบบริการสาธารณะ
- ป้องกันบำบัดแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างมีส่วนร่วม

* ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลโนนสะอาด

ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๘ เป้าประสงค์ และ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การยกระดับขีดความสามารถของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ระบบบริหารราชการของ เทศบาล เกิด ผลสัมฤทธิ์ตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ ดี	๑.๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์ คุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ
	๑.๒ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของเทศบาล อย่างเป็น ระบบ
	๑.๓ นำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร
๒. บุคลากร เทศบาล มีความเป็นมืออาชีพ และมี คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๒.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเทศบาล ให้มีขีด ความสามารถ สนองต่อยุทธศาสตร์ จังหวัด
	๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ บุคลากร เทศบาล
๓. เทศบาล มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ เทศบาล สำหรับ ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ เทศบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใน
การพัฒนาตำบล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. เทศบาล มีการบริหารจัดการที่ดีและมีการ ให้บริการ สาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	๑.๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการของ เทศบาล ตาม หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
	๑.๒ พัฒนาศักยภาพของ เทศบาล ให้สามารถ สนองตอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
	๑.๓ ศึกษา วิจัย และติดตามประเมินผลเพื่อ พัฒนา เทศบาล
๒. เทศบาล มีขีดความสามารถในการบริหาร จัดการ งบประมาณ การเงิน การคลังให้สามารถ พึ่งพาตนเอง	๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรของ เทศบาล มีศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ เทศบาล ให้ สามารถลงมอบบริการสาธารณะได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหาร จัดการองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. เทศบาล สามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วม เป็น หุ้นส่วนการพัฒนาตำบลโนนสะอาด	๑.๑ สร้างกลไกให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามา มีส่วน ร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการ ดำเนินงานของ เทศบาล
	๑.๒ เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร เทศบาล และการสร้างและใช้ภาคีเครือข่าย
๒. เทศบาล ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน	๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกถึงผลงานที่โดดเด่น ของ เทศบาล

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

- | | |
|-----------|--|
| มิติที่ ๑ | ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ |
| มิติที่ ๒ | ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ ๓ | ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ ๔ | ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ ๕ | คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน |

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Concordance of Strategy) หมายถึง การที่ส่วน ราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความ สอดคล้อง และสนับสนุนให้ เทศบาล บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมี ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วน ราชการ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุ ช่องว่างด้านความต้องการ กำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ ดึงดูด ให้ ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่ง จำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องใน การบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรง บันดาลใจให้กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรร หา

คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (HR Productivity)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการก่อให้เกิด ผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อ พัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและ เป้าหมายของส่วน ราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง กำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work-Life Balance) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและ มาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหาร ราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่าง เต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้ กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่ จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่านโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย เพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีใน ระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการ ประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับ ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบ มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓

ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลโนนสะอาด

เทศบาลตำบลโนนสะอาด ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสะอาด ที่ ๒๘๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ ไปแล้ว

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นคณะทำงานร่วมกับคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลโนนสะอาด ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาลตำบลโนนสะอาด	ประธานคณะทำงาน
๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะทำงาน
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คณะทำงาน
๔. นักวิชาการศึกษา	คณะทำงาน
๕. นักทรัพยากรบุคคล	คณะทำงานและเลขานุการ
๖. เจ้าพนักงานทะเบียน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในเทศบาลตำบลโนนสะอาด
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. ประชุมคณะทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลโนนสะอาด ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการ ประชุมคณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผล พร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการ ประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของ บุคลากรและสร้าง แรงจูงใจ ความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น ยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการ ประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางการต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการ บรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำ แผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายกเทศมนตรี

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของ

แผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและปีงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิด การปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้ กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็น องค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการ บริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความ ต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล การสร้างให้เทศบาลตำบลโนนสะอาดเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึง ความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อ รองรับการเป็นองค์กรที่มี ความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วน ได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร บุคคลตามแนวทาง เป็น ข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าว ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทาง ความ คาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสะอาดในภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑- ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร

หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

๒. มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้เทศบาลตำบลโนนสะอาดไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
๓. มีวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้ เจ้าหน้าที่เข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
๔. มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม
๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้ในทุกด้าน ทุก กิจกรรม
๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการอบรม ในหลักสูตร ต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๕. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง
๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหาร ราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข

เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วน ราชการ อื่น
ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ
สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน

๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ บุคคลอื่น ๆ ได้

๔. การรักษามูลค่าบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่างๆ

๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน

๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ

๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์

๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ

๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ KM

๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย ให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร KM

๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

* เทศบาลตำบลโนนสะอาด

๑. เทศบาลตำบลโนนสะอาด ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน

๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

๓. บุคลากรเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า

๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ

๕. เทศบาลตำบลโนนสะอาด จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด

๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลโนนสะอาด

๗. เทศบาลตำบลโนนสะอาด รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

* ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลโนนสะอาด ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของ เทศบาลตำบลโนนสะอาด

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสะอาด การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน

๒. การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน

๓. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

๕. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๗. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน

๘. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

๙. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเทศบาลตำบลโนนสะอาดมากกว่าหน่วยงานอื่น

๑๐. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลโนนสะอาด
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อม

รับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่าน คาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
๕. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ให้สอดคล้องกับแนวโน้มของการ

บริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบ

อินเทอร์เน็ต

๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๑. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
๑๓. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๔. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์
๑.	การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒.	การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔.	พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕.	การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖.	การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗.	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘.	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙.	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐.	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑.	การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้
๑๒.	การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๓.	การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๔.	การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๕.	การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖.	พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗.	กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘.	บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙.	พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ

๒๐.	พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๑.	สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒.	สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
๒๓.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของเทศบาลตำบลโนนสะอาด และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีความสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์
๒๔.	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วน of เครื่องมือ วิธีการ และ ผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบ แทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๕.	กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖.	สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงาน อย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒๗.	พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘.	การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๙.	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลทั้งงานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็น ที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

การวิเคราะห์แรงเสริม/แรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน	๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่	๒. ระเบียบ กฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
๓. นโยบายรัฐบาล	๓. โครงสร้างการบริหารงานของ สด.
	๔. มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ
	๕. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง
	๖. ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน	๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)
	๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูล บุคลากร
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม กับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้าง และอัตราค่าจ้าง
๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ ชัดเจน (Career Path)	๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะใน การทำงาน	๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการ วางแผนอัตราค่าจ้างและการปรับอัตราค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. ถูกจำกัดด้านอัตราค่าจ้างจากการปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม
๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการ เปลี่ยนแปลง	๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอน ภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ หน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
	๔. อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณ งานที่ได้รับมอบหมาย

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการ ถ่ายโอน	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้อง กับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ
๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและ บรรจุ แต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.ผู้บริหารและบุคลากรของ เทศบาล ให้ ความสำคัญ	๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน
๒. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็น เครื่องมือในการตัดสินใจ	๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ
	๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและ ส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร
๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ	๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิด ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบ เทคโนโลยีจากภายนอก	๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาล

๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้าน เทคโนโลยี และสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุก ตำแหน่ง	๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการ บริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ ข้อมูล
--	---

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน ๑๗ ของบุคลากร กอง การเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับ การ พัฒนาความรู้และทักษะด้าน ๑๗
๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำ เป็น ฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร ยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่ หลากหลาย ทั้ง โครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดู งานต่าง ๆ	๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อย ให้ ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง (๒๐๑๓ เวที(๕)/ ของตนเอง
๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติ ราชการโดย ให้ความสำคัญกับการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ของกรม ฯ อย่างสม่ำเสมอ	๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ ไม่ค่อย น่าสนใจ
	๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนา ภาวะ ผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารอย่างเป็น รูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะ ผู้นำการ พัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็น ระบบและ ต่อเนื่อง	๑. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มี คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่
๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป	๒. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามี ศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด
๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่ จำเป็น และต้องการในการเป็นผู้บริหาร	๓. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานเป็นผู้ประเมิน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อ พัฒนา ภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๒. จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ สอนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริม คุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพ	๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการ ดำรงชีวิต	๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็น นโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม
๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของ ข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ	๓. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของ เทศบาลโนนสะอาด ควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย
๔. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการ เทศบาลตำบลโนนสะอาด
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต	๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ใน การทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายของผู้บริหาร	๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของ ข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับ ตำแหน่งของบุคลากร
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับ หน่วยงาน	๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
	๓. ทศนคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการ มี ค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้ อายากย้ายไปสู่ หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจน และ เกิดผลในทางปฏิบัติ	๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความ ต่อเนื่องชัดเจน
๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับ สวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และ เป็น รูปธรรมมากยิ่งขึ้น
๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสาย งาน และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่าง ต่อเนื่อง	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะ สูง เช่น Talent Management	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่ เทศบาลตำบล โนนสะอาดสามารถรักษาไว้ได้
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความ ชัดเจน และเป็นรูปธรรม	๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้าง แรงจูงใจใน การทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการเทศบาลตำบลโนนสะอาด
--

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
๒. มีโครงการด้านการป้องกัน ปราบปรามการ ทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรม ของข้าราชการ	๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้ วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับ หน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา องค์ความรู้ขององค์กร
๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของ บุคลากร	๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติ อย่างชัดเจน
	๔. ค่านิยมในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา
	๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรม คุณธรรมของข้าราชการ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลใน การทำงาน	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความ หลากหลายยิ่งขึ้น
๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม
๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของ บุคลากร	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการใน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสะอาด	๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของ เทศบาลตำบลโนนสะอาด
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของ เทศบาลตำบลโนนสะอาด	๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของ เทศบาลตำบลโนนสะอาด

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้	๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สก. และสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง (Function Competency)ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำกัดด้วยวงเงิน ค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕
	๓. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ เทศบาลและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำ	๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒. คำนวณภาระค่าใช้จ่าย ไม่เกินภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๒. ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้ บุคลากรในหน่วยงาน	๓. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และ การจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนว ใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจของเทศบาลตำบลโนนสะอาด	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ เป็นหมวดหมู่
	๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่ เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็น หมวดหมู่	๒. จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารของเทศบาล
๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการ เข้าถึงองค์ความรู้	๓. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการ ความรู้
๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม	๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	๒. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็น ส่วนใหญ่
	๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการ สร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง บุคลากรทุกกลุ่ม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้ แสดงออก และกล้าตัดสินใจ
๒. สร้างหลักรัฐธรรมนูญการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับ ข้าราชการ	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับ ข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะ ผู้นำ

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อ สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ อย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดัน ให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศ ให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ เทศบาล	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และ พฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่ กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน(Coaching)เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำ และ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำ ให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับ การฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัด และมี ประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนว ทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของ ข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้ง มีการประเมินผลเป็นระยะอย่าง สม่าเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็น นโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม ๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของ เทศบาล ควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของ บุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการ ของ บุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผล เป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ใน การ ทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจ เพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ สูงไว้กับ หน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจ อื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรง กับ สายงานและการบริหารงานภาครัฐแนว ใหม่อย่าง ต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความ ต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและ เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่ มี สมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการ	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของ บุคคลใน การทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน คุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมี ความ หลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ใน การบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม ของ เทศบาลตำบลโนนสะอาด ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของเทศบาล ตำบลโนนสะอาด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากร บุคคล และพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ ตรงกับ สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ ในระบบการ ประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
		๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ แนวใหม่ให้บุคลากรใน หน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการ เรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ได้รับ การรวบรวม

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่ องค์ความรู้	๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดี ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลโนนสะอาด

แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์กรที่ศักยภาพในการบริหารจัดการ และ บริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์สุขของชุมชน	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล
พันธกิจ	๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญ กับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ ประสิทธิภาพการ บริการ
๑. ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเดินทางและขนส่ง ผลผลิตทาง การเกษตร	๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
	๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
	๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร
๒. ประชาชนพึ่งพาตนเองได้โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ถูกต้อง ประทับใจ	๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. บุคลากรของท้องถิ่นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ให้บริการ ประชาชนได้รวดเร็ว	๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๔. ประชาชนเกิดความภูมิใจในวัฒนธรรมประเพณีอันดีของท้องถิ่น	
๕. สังคมอยู่เย็นเป็นสุขปลอดภัยและสิ่งเสพติด	

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง เทศบาล ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะ งานเฉพาะตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อ ติดตามผลในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการ ดำเนินการ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษา แก่ข้าราชการ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อ ติดตามผลการดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในองค์กรและหน่วยงาน
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินการ ๒. การประเมินผลการ จัดทำ
	๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำ ความรู้	งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินการ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๔. แผนงานการประเมิน ประสิทธิภาพ การศึกษาอบรมของ บุคลากร		
	๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนา การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนว ใหม่ให้บุคลากรใน หน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. โครงการประชาสัมพันธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหาร	งานบริหารงานบุคคล สำนัก ปลัด	๑. การประเมินผล โครงการ ๒. การทดสอบความรู้ หลัง การอบรมสัมมนา
	๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑. แผนการสร้างหลักสูตรการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	งานบริหารงานบุคคล สำนัก ปลัด	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตร
	๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม การ พัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับ การ อบรม	งานบริหารงานบุคคล สำนัก ปลัด	๑. จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการ อบรม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง เป็น ปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูล บุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงาน ที่ เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่ม งาน/ฝ่าย ในกองการ เจ้าหน้าที่ บริษัทที่ ปรึกษา ๒. การประเมินผล ความ อดทนของระบบ
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับ การจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน การ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงาน ที่ เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและ พัฒนาระบบ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			ข่าวสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลผ่านช่อง ทางที่ หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์ แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่ง ข้อความเพื่อแจ้งข้อ มูลที่ จำเป็น เร่งด่วน การจัดทำวารสาร ข่าว การบริหารทรัพยากรบุคคล การ		
			๓. โครงการจัดทำคู่มือการ บริหารงานบุคคลของ เทศบาล ตำบลโนน		
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคล แนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและ บรรจุ แต่งตั้งที่สอดคล้องกับการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะ ประจำ ตำแหน่ง ๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์ งาน ๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะ การ บริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลโนนสะอาด	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงาน ที่ เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล การ ดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อ เก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การนิเทศงาน

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๒. การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้าง และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการ ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการ ทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับ การ บริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การจัดโครงการ ฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไป อบรม กับหน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชุมเพื่อติดตาม
	๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ และทักษะ ด้าน IT	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองการ เจ้าหน้าที่	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประเมินผล โครงการ ฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะ ของ บุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการ ฝึกอบรม
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประเมินผล ผู้บริหารที่ ได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์
	๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่ กันไป	จำนวนบุคลากรของเทศบาล ตำบล โนนสะอาด ที่ได้รับการสอนงาน	๑. แผนงานการสร้างระบบการ สอน งานในหน่วยงาน (Coaching)	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การติดตามประเมินผล การสอนงาน ๒. การปรับปรุงและ พัฒนา
	๖. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มี สมรรถนะ สูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะ สูงที่เทศบาล สามารถรักษาไว้ได้	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง (Talent Management) ๒. โครงการส่ง ข้าราชการเข้า ศึกษาอบรมใน	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประเมินผล โครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่ม เป้าหมาย

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			สถาบัน หน่วยงานภายนอก ๓. โครงการพัฒนาและติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของ ข้าราชการบรรจุ		
	๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการ จัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อ ติดตาม ความก้าวหน้าของ การดำเนินการ
	๘. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ได้รับ การรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการ รวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์ ความรู้ใน องค์กร		๑. การรวบรวมองค์ ความรู้จาก หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับ รวม แล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย	ระดับความสำเร็จของการ เผยแพร่ องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. แบบประเมินผลการ เรียนรู้
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับ ผิดด้าน การ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ใน การปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในการบริหาร ทรัพยากร บุคคลให้มีความ โปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐาน ความ โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้น ให้ภาค ประชาชน/เทศบาล ตำบลนาหนดแจ้ง เบาะแสเฝ้า ระวังทุจริตและประพฤติมิ ชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาค ประชาชน/องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสเฝ้า ระวังทุจริตฯ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประเมินและ ปรับปรุง มาตรฐานความ โปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล ๒. การประเมินผล โครงการ
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐาน	งานบริหารงานบุคคล	๑. การประเมินและ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสะอาด	มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสะอาด	จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสะอาด	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	ปรับปรุงมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสะอาด
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาล ตำบลโนนสะอาด	๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของ เทศบาลตำบลโนนสะอาด	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประเมินผล โครงการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติ ตามค่านิยมของ เทศบาลโนนสะอาด
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการ ประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสวัสดิการของบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสะอาด	๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสะอาด	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประเมินผลและ พัฒนาแผนสวัสดิการ เทศบาลตำบลโนนสะอาด
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้น้ำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ใน การทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริม และสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้ น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประเมินผล โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้น้ำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประเมินผล โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้ เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
		๒.๒ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และ การจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะ ผู้นำ
	๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน

	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำ เป็น ฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓. ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะ ประจำ ตำแหน่ง
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน วัฒนธรรมใน การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของ บุคลากร ของ เทศบาล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรเทศบาล ที่ได้รับการ พัฒนา ความรู้และทักษะด้าน IT
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุค ใหม่ที่ให้ ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไป กับ ประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่าง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อ พัฒนา ภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากร เทศบาล ที่ได้รับการสอนงาน
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น ๗๓ ๕.๖Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่เทศบาล สามารถรักษาไว้ได้
	๖. พัฒนานองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการ ความรู้
		๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม

		๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้
มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการเทศบาลตำบลโนนสะอาด	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการใน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสะอาด	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของเทศบาลตำบลโนนสะอาด
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลโนนสะอาด	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของเทศบาลตำบลโนนสะอาด
๔. คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้ง มีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการ ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลโนนสะอาด
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

เทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

นางวิษณุสุภา ภูมิภักดิ์
(นางวิษณุสุภา ภูมิภักดิ์)
นายกเทศบาลตำบลโนนสะอาด



คำสั่งเทศบาลตำบลโนนสะอาด
ที่ ๒๘๘/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

ด้วย เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้เทศบาลมีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดีสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น รวมถึงหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๒๙ ข้อ ๓๐๐ และ ข้อ ๓๐๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ดังต่อไปนี้

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เป็นคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลโนนสะอาด ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลโนนสะอาด | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลโนนสะอาด | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. กำหนดกรอบ ทิศทาง แนวทางตลอดจนข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล

๒. พิจารณาทบทวนและกำหนดกิจกรรม/โครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด อำเภอบึงสามพัน และผู้บริหารเทศบาล

๓. จัดทำแผนกลยุทธ์...

๓. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR-Scorecard) ของเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๔. เร่งรัด ติดตาม ประเมินและรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการกิจกรรมตาม
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR-Scorecard) ของเทศบาล ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

นางวิชญ์สุภา ภูมิภักดิ์

(นางวิชญ์สุภา ภูมิภักดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสะอาด



คำสั่งเทศบาลตำบลโนนสะอาด

ที่ ๒๘๙ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด
(Knowledge Management : KM)

ด้วย เทศบาลตำบลโนนสะอาด จะได้ดำเนินการจัดองค์ความรู้ในองค์กร โดยเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลुวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลโนนสะอาด | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | คณะทำงาน |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะทำงาน |
| ๔. นักวิชาการศึกษา | คณะทำงาน |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๖. เจ้าพนักงานทะเบียน | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในเทศบาลตำบลโนนสะอาด
 ๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
 ๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
 ๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
 ๕. ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

นางวิษณุสุภา ภูมิภักดิ์

(นางวิษณุสุภา ภูมิภักดิ์

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสะอาด