



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก  
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดัน ยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงขอประกาศนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองบัวโคก ปรากฏตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นางยุพิน มีหมู่)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก



นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร  
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก  
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บททั่วไป</b>	๙
● วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก	
● การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๙
● ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
● การวิเคราะห์ วิเคราะห์ SWOT	๑๖
<b>บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๑๙
● มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือข้อบ่งชี้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
- และหลักเกณฑ์การพัฒนา	
<b>บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๒๒
● แต่งตั้งคณะทำงาน	
● ประชุมคณะทำงาน	
● กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	
- วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์	
- ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	
- จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
- ภาคผนวก	๓๓

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคูณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผูมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

## บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

### ๐ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้เห็นถึงสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ดังนี้

**“หนองบัวโคกชุมชนน่าอยู่ เคียงคู่ธรรมชาติ  
บริหารอย่างมีส่วนร่วม ประชาชนอยู่ดีตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”**

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกได้วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจร การคมนาคมมีความสะดวกและปลอดภัย
๒. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขปึกที่เพียงพอและทั่วถึง
๓. ปรับปรุง พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

#### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของเส้นทางคมนาคมที่มีการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น
๒. ร้อยละของระบบสาธารณสุขปึกที่มีการก่อสร้างหรือปรับปรุง
๓. ร้อยละของแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่มีการปรับปรุง

#### กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม
๒. กลยุทธ์การพัฒนาสาธารณสุขปึก
๓. กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

#### ค่าเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคมได้รับการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ ๗ สาย
๒. ประชาชนเข้าถึงการบริการจัดระบบสาธารณสุขปึกของ อบต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๓. เกษตรกรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ และเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ต่อปี

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน

### เป้าประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และเพิ่มรายได้
๒. ส่งเสริมการรวมกลุ่มพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน
๓. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของรายได้จากการประกอบอาชีพ
๒. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตร
๓. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้

### กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาอาชีพ และยกระดับรายได้
๒. กลยุทธ์การส่งเสริมให้ความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการเกษตร
๓. กลยุทธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของครัวเรือนทั้งหมด
๒. กลุ่มอาชีพ/เกษตรกรในพื้นที่ ๑๑ หมู่บ้าน นำความรู้ไปพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของเกษตรกรทั้งหมด
๓. จำนวนครัวเรือนมีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของครัวเรือนทั้งหมด และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

### เป้าประสงค์

๑. สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๖. ส่งเสริมการพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
๗. ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านสาธารณสุข
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่นที่ได้มาตรฐาน
๒. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๓. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ

๔. ร้อยละของการส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๖. ร้อยละของการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข
๘. ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมถึงการบำบัดฟื้นฟู และติดตามช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

#### **กลยุทธ์**

๑. กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๓. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๔. กลยุทธ์การส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๕. กลยุทธ์การพัฒนาสังคม การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

#### **ค่าเป้าหมาย**

๑. เด็กเล็กได้รับอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๒. มีกิจกรรมที่ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรมต่อปี
๓. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๔. ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๕. ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ต่อปี
๖. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ได้รับการสงเคราะห์ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๗. ปัญหาความขัดแย้งด้านยาเสพติดอาชญากรรมในชุมชนลดลงมากกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อปี
๘. เด็ก/เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม**

#### **เป้าประสงค์**

๑. ประชาชนมีจิตสำนึก เห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๒. เพื่อสร้างทัศนียภาพที่สวยงามในชุมชน ให้มีความร่มรื่น สวยงาม
๓. เพื่อบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

#### **กลยุทธ์**

๑. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. กลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

#### **ตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละของการดำเนินการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

### คำเป้าหมาย

1. ปลูกหญ้าแฝก ๑,๕๐๐ ต้น/ปี หรือปลูกต้นไม้ ๑๐๐ ต้น/ปี ในพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
2. ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สะอาดสวยงามเป็นประจำครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
3. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ พึงพอใจในการจัดเก็บขยะ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย
๓. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งผลให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาตรงตามความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น
๔. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
๕. การบริหารงานมีความโปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

#### กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วมตรวจสอบ
๓. กลยุทธ์การพัฒนารายได้ท้องถิ่นและระบบการจัดเก็บภาษี
๔. กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพงานบริการประชาชน

#### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. ให้มีความรู้ คุณธรรมคุณและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ร้อยละของการดำเนินการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
๓. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล และได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
๔. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษีการทำกิจการพาณิชย์ของ อบต.
๕. ร้อยละของการดำเนินการสนับสนุนการให้บริการแก่ประชาชน

### คำเป้าหมาย

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
2. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
3. ประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
4. การจัดเก็บรายได้ของ อบต. เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
5. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ พึงพอใจในการบริการประชาชน



## ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

“เป็นตำบลเกษตรก้าวหน้า ผลผลิตพืชไร่มีคุณภาพ”

## ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ กับยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถในการผลิตการจัดการสินค้าและบริการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

## การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการ กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้ เกิดตำแหน่งอัตรากำลังคนเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ที่จะต้องมีไว้เพื่อรองรับ ภารกิจของงานภายในส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้พิจารณาพบว่า การ กำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ประกอบด้วย

๑.สำนักงานปลัด อบต.

๒.กองคลัง

๓.กองช่าง

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.กองสวัสดิการสังคม

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดย จะต้องคำนึงถึง การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภทเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จะพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมการ ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยจะต้องคำนึงถึงงานบางลักษณะเป็น สำคัญ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถ กำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เพียงเป็น ข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงาน จริงเหมือนภาคใน เอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย

## สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนส่วนใหญ่เป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวก
๒. ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่างไม่ทั่วถึง
๓. ประปาหมู่บ้านน้ำไม่มีคุณภาพ ขาดแคลนแหล่งน้ำผลิตประปาหมู่บ้าน
๔. ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้น้อย

### ๓. ปัญหาด้านสังคม

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

### ๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑. พนักงานไม่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

### ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ขยะ สิ่งปฏิกูลต่างๆ มีจำนวนมาก และยังไม่ได้รับการกำจัดที่ถูกต้อง
๒. พื้นที่ป่าลดลง ประชาชนตัดไม้ ถางป่าเพื่อการเกษตร

## ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

#### เป้าประสงค์

๔. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจร การคมนาคมมีความสะดวกและปลอดภัย
๕. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขปโภคที่เพียงพอและทั่วถึง
๖. ปรับปรุง พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

#### ตัวชี้วัด

๔. ร้อยละของเส้นทางคมนาคมที่มีการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น
๕. ร้อยละของระบบสาธารณสุขปโภคที่มีการก่อสร้างหรือปรับปรุง
๖. ร้อยละของแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่มีการปรับปรุง

#### กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม
๒. กลยุทธ์การพัฒนาสาธารณสุขปโภค

๓. กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

### คำเป้าหมาย

๑. เส้นทางการคมนาคมได้รับการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ ๗ สาย
๒. ประชาชนเข้าถึงการบริการจัดระบบสาธารณสุขโรคของ อบต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๓. เกษตรกรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน

#### เป้าประสงค์

๔. เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และเพิ่มรายได้
๕. ส่งเสริมการรวมกลุ่มพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน
๖. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

#### ตัวชี้วัด

๔. ร้อยละของรายได้จากการประกอบอาชีพ
๕. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตร
๖. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้

#### กลยุทธ์

๔. กลยุทธ์การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาอาชีพ และยกระดับรายได้
๕. กลยุทธ์การส่งเสริมให้ความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการเกษตร
๖. กลยุทธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### คำเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของครัวเรือนทั้งหมด
๒. กลุ่มอาชีพ/เกษตรกรในพื้นที่ ๑๑ หมู่บ้าน นำความรู้ไปพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของเกษตรกรทั้งหมด
๓. จำนวนครัวเรือนมีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของครัวเรือนทั้งหมด และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

#### เป้าประสงค์

๙. สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๑. ส่งเสริมการพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ
๑๒. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๑๔. ส่งเสริมการพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
๑๕. ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านสาธารณสุข
๑๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต

## ตัวชี้วัด

๙. ร้อยละของการดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่นที่ได้มาตรฐาน
๑๐. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๑๑. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๑๒. ร้อยละของการส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๑๔. ร้อยละของการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๑๕. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข
๑๖. ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมถึงการบำบัดฟื้นฟู และติดตามช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

## กลยุทธ์

๗. กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา
๘. กลยุทธ์พัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๙. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๑๐. กลยุทธ์การส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๑๑. กลยุทธ์การพัฒนาสังคม การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๒. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

## ค่าเป้าหมาย

๑. เด็กเล็กได้รับอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๒. มีกิจกรรมที่ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรมต่อปี
๓. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๔. ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๕. ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ต่อปี
๖. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ได้รับการสงเคราะห์ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๗. ปัญหาความขัดแย้งด้านยาเสพติดอาชญากรรมในชุมชนลดลงมากกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อปี
๘. เด็ก/เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีจิตสำนึก เห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๒. เพื่อสร้างทัศนียภาพที่สวยงามในชุมชน ให้มีความร่มรื่น สวยงาม
๓. เพื่อบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

### กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. กลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

## ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

## ค่าเป้าหมาย

๑. ปลูกหญ้าแฝก ๑,๕๐๐ ต้น/ปี หรือปลูกต้นไม้ ๑๐๐ ต้น/ปี ในพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สะอาดสวยงามเป็นประจำครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๓. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ พึงพอใจในการจัดเก็บขยะ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตย
๓. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งผลให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาตรงตามความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น
๔. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
๕. การบริหารงานมีความโปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

### กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมตรวจสอบ
๓. กลยุทธ์การพัฒนารายได้ท้องถิ่นและระบบการจัดเก็บภาษี
๔. กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพงานบริการประชาชน

## ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. ให้มีความรู้ คุณธรรมคุณและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ร้อยละของการดำเนินการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
๓. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล และได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
๔. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษีการทำการกิจการพาณิชย์ของ อบต.
๕. ร้อยละของการดำเนินการสนับสนุนการให้บริการแก่ประชาชน

## ค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๒. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๓. ประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
๔. การจัดเก็บรายได้ของ อบต. เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
๕. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ พึงพอใจในการบริการประชาชน

## ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก สามารถกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

### **๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคทางการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง มาตรา ๖๘(๒)
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖(๒)
- (๕) จัดให้มีการสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖(๔)

### **๕.๒ ด้านส่วนเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗(๖)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘(๔)
- (๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- (๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘(๖)
- (๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖(๖)
- (๘) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖(๙) )
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาอาชีพ เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖(๑๐)
- (๑๐) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖(๑๓)
- (๑๑) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖(๔) )
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน มาตรา ๑๖(๒๐)

### **๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗(๔)
- (๒) การผังเมือง มาตรา ๖๘(๑๓)
- (๓) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖(๑๗)
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖(๑๘)
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา ๑๖(๒๑)
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๒)
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
- (๘) โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ มาตรา ๑๖(๒๓)
- (๙) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕)
- (๑๐) การดูแลที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)
- (๑๑) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖(๒๙)
- (๑๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖(๓๐)

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘(๖)
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖(๑)
- (๔) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖(๗)

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗(๒)
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗(๗)
- (๓) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘)
- (๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖(๒๔)

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี



ของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการค้า การบริการ และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยนำข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญจากผลการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถนำมาวิเคราะห์ศักยภาพ โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ดังนี้

**๑. ปัจจัยภายใน (Internal Factors)** พบว่าจุดแข็ง (S) หรือข้อได้เปรียบ และจุดอ่อน (W) หรือข้อเสียเปรียบที่สำคัญ ดังนี้

**๑.๑ จุดแข็ง (Strength = S) ของตำบลหนองบัวโคก ประกอบด้วย**

(๑) พื้นที่ของตำบลหนองบัวโคก มีความเหมาะสมในการทำการเกษตร เพราะสามารถปลูก

พืชเศรษฐกิจได้หลายชนิด ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง พริก ฯลฯ

(๒) ตำบลหนองบัวโคก เป็นแหล่งศูนย์กลางการคมนาคม ระหว่างภาคกลางสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(๔) มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๔ แห่ง และมัธยมศึกษา ๑ แห่ง สามารถรับให้บริการการศึกษาได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง

(๕) มีหน่วยงานให้บริการในตำบลอย่างหลากหลาย ได้แก่ ไปรษณีย์ ด่านป่าไม้ โรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพ ตำบลหนองบัวโคก สถานีตำรวจภูธรหนองบัวโคก จุดตรวจทางหลวง

(๕) มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่

(๖) มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

(๗) มีองค์กรชุมชนเข้มแข็ง เป็นแรงขับเคลื่อนภาคประชาสังคม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

(๖) มีพื้นที่เหมาะแก่การรองรับการลงทุน และมีโรงงานรองรับการผลิตวัตถุดิบทางการเกษตร

**๑.๒ จุดอ่อน (Weakness = W) ของตำบลหนองบัวโคก ประกอบด้วย**

- (๑) ขาดการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตพื้นที่ในการก่อสร้างอาคาร
- (๒) เด็กและเยาวชนบางส่วนไม่นิยมศึกษาต่อในระดับสูง ทำให้เกิดการว่างงาน และเกิดปัญหาทางสังคม
- (๓) ผู้ปกครองขาดความมั่นใจในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในพื้นที่ โดยส่งเข้าศึกษาในตัวอำเภอ จังหวัด และต่างจังหวัด
- (๔) ไม่มีแหล่งต้นน้ำ มีแหล่งกักเก็บน้ำแต่ไม่มีประสิทธิภาพในการกักเก็บน้ำ เนื่องจากเป็นพื้นที่ราบสูง ระบบชลประทานยังไม่ดีพอ และน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- (๕) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
- (๖) มีการระบาดของยาเสพติด เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดต่อระหว่างภาคกลางสู่ภาคอีสาน จึงเป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติด
- (๗) พื้นที่บางแห่งเป็นดินเค็ม และดินทรายทำการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควร หรือผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ
- (๘) มีการใช้สารเคมีในปริมาณมากในภาคเกษตรกรรม
- (๙) ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน เป็นเหตุให้มีหนี้สินในครัวเรือน
- (๑๐) กลุ่มอาชีพยังไม่มีความเข้มแข็ง ขาดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

## ๒. ปัจจัยภายนอก (EXternal Factors) ) พบว่าโอกาส (O) และอุปสรรค (T) ที่สำคัญ ดังนี้

### ๒.๑ โอกาส (Opportunity=O)

- (๑) หน่วยงานระดับจังหวัดสามารถสนับสนุนงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- (๒) พื้นที่ตำบลหนองบัวโคกเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การลงทุน สามารถรองรับการเติบโตทางธุรกิจการลงทุนได้ในอนาคต
- (๓) การขยายตัวในธุรกิจการลงทุนสามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นทำให้มีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
- (๔) รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาแหล่งน้ำ ก่อสร้างระบบชลประทานเข้าสู่พื้นที่ สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางได้

### ๒.๒ อุปสรรค (Threat=T)

- (๑) ไม่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ในการก่อสร้างสนามบินกีฬาและสวนสาธารณะที่ได้มาตรฐาน
- (๒) ประชาชนมาจากหลายพื้นที่ หลากหลายชุมชน ซึ่งมีพื้นฐานทางความรู้และสังคมต่างกัน
- (๓) พื้นที่ในตำบลเป็นบริเวณกว้าง ประชาชนอยู่อย่างกระจัดกระจาย ทำให้การบริการสาธารณะอาจไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร
- (๔) ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการถ่ายโอน งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อภารกิจ ทำให้การตอบสนองความต้องการของประชาชนยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมเท่าที่ควร
- (๕) เป็นพื้นที่ทางผ่านของยาเสพติด เป็นเหตุให้ปัญหาสังคมนับวันจะทวีความรุนแรง

## บทที่ ๒

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

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

◆ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความร่วมมือในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

### ◇ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

## บทที่ ๓

### ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก            | ประธานกรรมการ         |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก              | กรรมการ               |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก | กรรมการ               |
| ๔. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก           | กรรมการ/และเลขานุการฯ |

#### มีหน้าที่

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่นๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

#### ๒. ประชุมคณะกรรมการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ทั้งหมด ดังนั้น ในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องการประเมินสภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการ  
รองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
แผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและปีงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการ  
ปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

#### ๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนด  
วิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็น  
กลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง  
จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ  
อบต. การสร้างให้องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้  
(KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
ดังนั้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคล  
ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผล  
การศึกษาการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำ  
แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดม  
ความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและ  
การวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก  
ในภายภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

## ๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ – ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

### ๑.๑ ด้านกระบวนการงาน

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
๒. มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
๓. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
๔. การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม
๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๕. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง
๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

### ๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข  
    เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น  
    ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ  
    สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน



๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้
๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง
๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
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

#### ● องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลพระเพลิง
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

## ● ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

## ๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

### จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน
๒. การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน
๓. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
๕. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๗. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน
๘. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๙. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๑๐. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

### สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

### ๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติวิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
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 แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
๕. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารเปลี่ยนแปลง

๑๑. การรักษาคคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
๑๓. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๔. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง 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 ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๑. สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
๒๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๒๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

### **ลำดับ ประเด็นยุทธศาสตร์**

๒๕. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒๗. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๙. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
		๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
	๖. พัฒนานอกระบบให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้
๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม		๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	
๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้อบรมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย		๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรของ อบต.หนองบัวโคก
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากร อบต.หนองบัวโคก
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน