



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว

ที่ ๗๙๖๐๑/-

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานการสรุปผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตย และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ดี โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คาดหวังว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว เล่มนี้จะอำนวยความสะดวกและเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว ซึ่งจะเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายองค์กรอย่างดี คือ

- ๑.การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
- ๒.มีการวางแผนและการบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- ๓.ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
- ๔.มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
- ๕.มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๖.สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๗.มีการทำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการบรรลุตามวัตถุประสงค์จึงขอรายงาน
สรุปแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๒. การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กองน้อยทำให้ไม่คล่องตัวในการทำงาน
ประโยชน์ที่ได้รับ
๑. มีความสอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิดชอบ และ
คุณภาพชีวิตของพนักงาน
๓. ผู้บริหารนำเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บรรลุภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวพนวิภา พรหมจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็น.....



(นายสุxonันต์ พรหมศรี)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น.....



(นายประจักษ์ พันนาสี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว

ความเห็น.....



(นายสุเทพ รักดีโชติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการปี ๒๕๖๒
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง อบต. ๒. การวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความต้องการขององค์กร	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	จัดทำแผนรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งของทุกตำแหน่ง ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
		๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด.	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด.	๑. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๒. แผนงานการส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. แผนงานการประเมินประสิทธิภาพผลการศึกษาอบรมของบุคลากร ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ

		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริการทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความถี่และระยะเวลาการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริการทรัพยากรบุคคลคนใหม่	ประชาชนสัมพันธ์การจัดอบรมโครงการ สัมมนา ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ ☐ ดำเนินการ ☒ ไม่ได้ดำเนินการ	ฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ ☐ ดำเนินการ ☒ ไม่ได้ดำเนินการ
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
๒. ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความถี่ในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
	๒. การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	
๓. ประสิทธิภาพ ของการบริหาร	๑. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	จัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ

ทรัพยากรบุคคล	๒. การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ☐ ดำเนินการ ☒ ไม่ได้ดำเนินการ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตร ฯลฯ ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน	แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching) ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ

	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ ๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕.๑ มีระบบการรักษาทalent Management ๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้ ๖.๒ องค์กรมีความรู้ที่กระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๕.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่สามารถรักษาไว้ได้ ๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ ๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑.โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบันและหน่วยงานภายนอก ๒.โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่ ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ แผนการจัดการความรู้ ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ แผนการเผยแพร่องค์ความรู้ ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	๑.โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบันและหน่วยงานภายนอก ๒.โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่ ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ แผนการจัดการความรู้ ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ แผนการเผยแพร่องค์ความรู้ ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
๔. ความพร้อมรับผิดชอบการบริหารทรัพยากร	ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัด ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	

บุคคล ๕. คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของข้าราชการ	๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
		๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการ ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร รวมทั้งมีโครงการ ประเพณีผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ การทำงานและดำรงชีวิต	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน สวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริม และสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ☐ ดำเนินการ ☒ ไม่ได้ดำเนินการ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ☒ ดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ