



นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย
อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ บททั่วไป	4
● วิสัยทัศน์กิจพันธประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสา	
บทที่ 2 การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	6
● มาตรฐานความส เร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	
- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	6
- มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล7	
- มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	7
- มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	8
- มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา	
บทที่ ขั้นตอนการจัดทงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	9
- แต่งตั้งคณะท างาน	9
- ประชุมคณะท างาน	9
- กำหนดขั้นตอนในการจัดทแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	10
- การด นินงานตามขั้นตอน	10
- วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	10
- เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์	11
* ด้านกระบวนการ	11
* ด้านบุคลากร	12
* ด้านทรัพยากร	13
* ด้านลูกค้า /ผู้รับบริการ(หน่วยงาน/ประชาชน)	13
- วิเคราะห์SWOT	14
- วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์	16
- ปัจจัยแห่งความส เร็จ	30
- จัด ท ายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	34
- ภาคผนวก	45

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่น ความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินงานในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ พันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่ององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูง ได้จัดทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 ด้าน

1. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทบทวนแผนกลยุทธ์การพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ Public (sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูง มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ“เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

องค์การบริหารส่วนหนองสูง

บทที่ 1

บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง

- วิสัยทัศน์

“โครงสร้างพื้นฐานเด่น การเกษตรดี ชุมชนเข้มแข็ง”

- * พันธกิจ

- 1) พัฒนา ถนน ไฟฟ้า ทางระบายน้ำ และแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- 2) ยกระดับคุณภาพชีวิตโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เป็นตำบล น่าอยู่
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5) เสริมสร้างรักษาความมั่นคงในตำบลและการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
- 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

* ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนและรางระบายน้ำ
- การดูแล บำรุง รักษาถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ความสะอาด ความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา
- ความเพียงพอปริมาณน้ำอุปโภค-บริโภค แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ความสะอาดปลอดภัยของน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงตามสายหลักและสายรอง ตามแยกที่เป็นจุดเสี่ยง
- การซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ

- 2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมที่เข้มแข็ง

- การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี
- การจัดตั้งปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาส
- การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนร่วมกลุ่มกันจัดทำกิจกรรมในทางสร้างสรรค์

กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ เช่น ด้านศาสนา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น

- การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

- ผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่

- การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์แม่และเด็ก
- การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ
- การดูแลรักษา อุนริทย์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น

3) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน
- การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขต
- การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ
- การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชน นำกลับมาใช้ประโยชน์
- การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำการเกษตรในเขตพื้นที่

4) ด้านการส่งเสริมและรักษาความมั่นคง

- การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่
- การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน

5) ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

- พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
- พัฒนาระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- พัฒนาเครื่องมือ เครื่องมือ เครื่องจักรกลขององค์การบริหารส่วนตำบล
- พัฒนาระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์การบริหารส่วนตำบล

บทที่ 2

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่ายจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่ 1	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ 2	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 3	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 4	ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 5	คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

□ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “ก กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพ (Workforce กำลังคน Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและบ้านคาใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานพฤติกรรมทำงาน

□ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา)

2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ได้จริง

3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร

□ **มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- 1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
- 2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- 3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อ พัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ เป้าหมายของส่วนราชการ
- 4) มีระบบการบริหารผลงาน Performance (Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความ แตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นไปประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความ สำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

□ **มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

หมายถึงการที่ส่วนราชการจะต้อง

- 5) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยความสามารถและผลงานจนถึงหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- 6) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง กำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

□ **มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

□ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำ

ไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- 1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพเต็มที่โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- 2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- 2) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการด้วยกันเองและผู้ปฏิบัติและให้กำลังคนมีความพร้อม ที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องกา

บทที่ 3

ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลไทรบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาธิตดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาธิตที่ 625/2561 เมื่อ 4 ธันวาคม 2561 ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการประสงค์จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดองค์ความรู้ในองค์กรดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| 1. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลหนองสาธิต | ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาธิต | กรรมการ |
| 3. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาธิต | กรรมการ |
| 4. นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาธิต | กรรมการ/และเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาธิต
2. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
3. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
4. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
5. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. ประชุมคณะกรรมการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาธิตทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมาเพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร

3. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน

3.2 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

3.3 การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

3.4 การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและทำแผนงาน/โครงการรองรับ

3.5 การจัดทำแผนปฏิบัติการ Action (Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของ แผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและปีงบประมาณ

3.6 การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

4. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

4.1 คณะได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือให้พัฒนาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานในการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านไทรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำ การจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร (รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพได้ยอดเยี่ยม เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวฯ ได้ คณะทำผลการศึกษารายงานระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

4.1.1 การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน

ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากร

บุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
การบริหารส่วนท้องถิ่น

ตำบลหนองฮางในภาคหน้าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง**

แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาเพื่อ“เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นกลไกในการพัฒนาให้เป็นตำบลได้อย่างยั่งยืน”	1. การสร้างความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ
	2. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
	3. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร
พันธกิจ 2. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย 3. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถท างานแบบมืออาชีพโดยยึดบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 4. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ 5. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ 7. ส่งเสริมให้ออบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพคนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกายความรู้จิตใจ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพ ความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อน าไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว 8. ส่งเสริมให้บุคลากรน าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในก	4. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากร
	5. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
	6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
	7. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร
	8. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำ ำ ต าแหน่ง
	9. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
	10. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

