

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จัดทำโดย
องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก
สำนักปลัด อบต.

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๑
ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
ส่วนที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก	๑๗
ส่วนที่ ๕ รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก	๒๑

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.ด้านกายภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๐๑ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๖๓,๑๒๕ ไร่ โดยมีสภาพพื้นที่เป็นภูเขา ที่ราบสูงป่า แหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ได้แก่ คลองมวกเหล็ก มีสถานที่พักผ่อน แหล่งท่องเที่ยว เช่น น้ำตกเจ็ดสาวน้อย พื้นที่ทางเกษตรส่วนใหญ่ เป็นพืชไร่ พืชสวน เช่น ข้าวโพด สวนมะม่วง สวนน้อยหน่า และมีการเลี้ยงสัตว์ เช่น เลี้ยงโคนม เลี้ยงไก่

ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก ตั้งอยู่เลขที่ ๒๓๔ หมู่ที่ ๒ บ้านท่ามะปราง ตำบลมวกเหล็ก อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ซึ่งห่างจากอำเภอมวกเหล็กไปตามถนนสายมวกเหล็ก-วังม่วง โดยมีระยะห่างจากอำเภอมวกเหล็กประมาณ ๑ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตดังนี้

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลแสงพัน ตำบลคำพราน ของอำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลมิตรภาพ อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอบางบาล จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลท่าคล้อ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

๒.ดานการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้านในเขตการปกครอง มี ๑๓ หมู่บ้าน

- จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.เต็มทั้งหมู่บ้าน มี . ๑๒ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑,๒,๔,-๑๓

- จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เป็นบางส่วน มี ๑ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๓

นอกจากนี้ยังมีท้องถิ่นอื่นในตำบล คือ เทศบาลตำบลมวกเหล็ก จำนวน ๑ แห่ง

จำนวนครัวเรือนในพื้นที่ตำบลมวกเหล็ก รวมทั้งสิ้น ๔,๙๓๓ ครัวเรือน รวมประชากรทั้งสิ้น ๙,๘๖๓ คน แยกเป็นชาย ๔,๙๑๘ คน เป็นหญิง ๔,๙๔๕ คน ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม)๒๕๖๖)

ฝ่ายบริหาร

นายเจด็จ ขำพลอย
 นายชัยวัฒน์ สนิทไชย
 นายสมศักดิ์ พาที
 นางสาวจุฑารัตน์ บัญญัติศิลป์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก
 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก
 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก
 เลขานุการ/ที่ปรึกษา

ฝ่ายนิติบัญญัติ

นางรุ่งฤทัย นาสุทธิ
 นายประเสริฐ นาคเม้า
 นายสุรรัตน์ เทพจันทิก
 นายประเสริฐ ชัยบุรัมย์
 นายอนุگان มีลินทจินดา
 นายวิเชียร ดิษฐกรณ์
 นางสดใส สามมี
 นายสุวรรณ์ ยามดี
 นางกรวรรณ พรหมจันทิก
 นายประสาท กวางทอง
 นายสมศักดิ์ แพทย์เสลา
 นายอภิวัฒน์ แสงสุธา
 นายทวี ต้นเรือง

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก
 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก
 สมาชิกสภา อบต.มวกเหล็ก หมู่ที่ ๑
 สมาชิกสภา อบต.มวกเหล็ก หมู่ที่ ๒
 สมาชิกสภา อบต.มวกเหล็ก หมู่ที่ ๓
 สมาชิกสภา อบต.มวกเหล็ก หมู่ที่ ๔
 สมาชิกสภา อบต.มวกเหล็ก หมู่ที่ ๕
 สมาชิกสภา อบต.มวกเหล็ก หมู่ที่ ๘
 สมาชิกสภา อบต.มวกเหล็ก หมู่ที่ ๗
 สมาชิกสภา อบต.มวกเหล็ก หมู่ที่ ๙
 สมาชิกสภา อบต.มวกเหล็ก หมู่ที่ ๑๐
 สมาชิกสภา อบต.มวกเหล็ก หมู่ที่ ๑๒
 สมาชิกสภา อบต.มวกเหล็ก หมู่ที่ ๑๓

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑	คน
- ลูกจ้างประจำ	๓	คน
- พนักงานตามภารกิจ	๓๔	คน
- พนักงานจ้างทั่วไป	๒๔	คน
- พนักงานจ้างเหมา	๒	คน

๓.ประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน (หลัง)	จำนวนประชากร (คน)
๑	บ้านหมาก	๖๒๙	๙,๑๐๔
๒	บ้านท่ามะปราง	๑,๒๖๒	
๓	บ้านม่วงเหล็ก	๔๐๒	
๔	บ้านหวลลาด	๓๔๗	
๕	บ้านหินลับ	๑๘๒	
๖	บ้านซำประดู่	๒๓๑	
๗	บ้านหลังเขา	๔๙๐	
๘	บ้านโชคชัยพัฒนา	๑๙๖	
๙	บ้านแก่งหรุ	๑๖๘	
๑๐	บ้านซำบิจิ	๑๑๖	
๑๑	บ้านปากคลอง	๑๕๑	
๑๒	บ้านเขาไม้เกวียน	๒๔๑	
๑๓	บ้านท่าเสา	๒๓๘	

สวนที่ ๒

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

"มวกเหล็กเมืองแหล่งท่องเที่ยว สภาพแวดล้อมดี สถานที่น่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม
นำด้วยธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน"

๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยว
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนานำโครงสร้างพื้นฐาน
๒. เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. เพื่อพัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. เพื่อพัฒนางค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี
๕. เพื่อพัฒนาด้านส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยว
๖. เพื่อพัฒนาด้านการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง โดยตรวจรับงานที่
จะต้องได้คุณภาพที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ
๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลได้รับการจัดการ ดูแล และอนุรักษ์และฟื้นฟู
๔. ด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูเป็นอย่างดี
๕. ด้านการบริหารจัดการขององค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
๖. ด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในตำบลมีการพัฒนาและการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ
๗. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแสดงความคิดเห็น

๒.๕ คำเป้าหมาย

๑. พัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน และพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานชีวิตของประชาชน
๒. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น
๓. อนุรักษ์ฟื้นฟู วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีของประชาชนให้คงอยู่สืบไป
๔. การพัฒนาองค์กรและบุคลากร เพื่อการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
๕. พัฒนาความมั่นคงด้านการท่องเที่ยว เพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวและเพิ่มรายได้สู่ชุมชน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ และประชาชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๒.๖ กลยุทธ์

๒.๖.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

- พัฒนาด้านสภาพแวดล้อมภายในตำบลให้น่าอยู่
- พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ส่งเสริมด้านการบริการและช่วยเหลือประชาชน
- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- เสริมสร้างความสามัคคีและความเข้มแข็งของประชาชนในแต่ละชุมชน
- ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและบริการประชาชน
- ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาวะทางกายและจิตใจของประชาชน
- สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
- ส่งเสริมด้านบริการการและการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบปัญหาต่างๆ

๒.๖.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- รักษาและฟื้นฟู พัฒนาระบบทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาด้านสภาพแวดล้อมภายในตำบลให้น่าอยู่
- พัฒนาแหล่งทำการเกษตร

๒.๖.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์

- ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวันสำคัญ
- สร้างจิตสำนึกและตระหนักในคุณค่าและความสำคัญศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมท้องถิ่น
- อนุรักษ์ประเพณีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมให้คงอยู่สืบไป

๒.๖.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์

- พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น เพื่อคุณภาพที่ดีการใช้บริการประชาชน
- พัฒนาระบบบริหารงานองค์กรเพื่อเสริมศักยภาพการช่วยเหลือประชาชน
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่ดี

**๒.๖.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยว
กลยุทธ์**

- สนับสนุนและฟื้นฟูแหล่งธรรมชาติเพื่อการท่องเที่ยว
- รณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

**๒.๖.๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม
กลยุทธ์**

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาชุมชน
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประชาสังคมภาคประชาชน

ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

“พัฒนาคน พัฒนาองค์กร สุการบริหารจัดการที่ดี”

พันธกิจ

เก่ง = มีความรู้ความเข้าใจที่แจ่มแจ้งสามารถนำไปใช้ได้ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานได้นอกจากนั้นยังมีความชำนาญ มีทักษะทั้งทางด้านฝีมือ และทางปัญญา สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้

ดี = มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความ รับผิดชอบ ต่อส่วนรวม

มีสุข = ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุข เห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- วางแผนกำลังคนมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กร
- สรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ กำหนด ดำเนินการด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม เสมอภาค และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
- พัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม
- ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการเลื่อนค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการกำหนด
- ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก เกิดการยึดมั่นในคุณธรรมประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี กล้าตัดสินใจ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ยืนหยัดและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย
- การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงานเทศบาลในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ
- พัฒนาคุณภาพชีวิตส่งเสริมความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร
๒. สนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงานอาชีพ
๓. โครงสร้างองค์กรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร
๔. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นระบบ โปร่งใส และยุติธรรม
๕. งบประมาณรายจ่ายประจำปีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๖. คณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย มีการบริหารงานเป็นระบบเป็นขั้นตอน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญของบุคลากร ยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
๒. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง
๓. การสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กรมีความคาดเคลื่อน เขาใจไม่ตรงกัน
๔. ความเข้าใจของบุคลากรตอบทบทวนหาที่(การลำดับความสำคัญของงาน(การปฏิบัติตามระบบงาน,

โอกาส (Opportunities : O)

๑. คณะผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. พนักงานเทศบาลมีโอกาสดำเนินงานระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ต ภายในสำนักงาน
๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
๔. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับ พนักงานสวนทองถิ่น
๕. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และระหว่างองค์กร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบ ขอบบังคับ มีการเปลี่ยนแปลง
๒. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจภายใน แต่ไม่ภายในงบประมาณ
๓. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร Internal Strategic Factor (IFAS)

การวิเคราะห์ภายในองค์กร (Internal Factors)	ความสำคัญ (Weight)	ความสามารถ (Rating)	รวมคะแนน (Weighted Score)	ความคิดเห็น (Comments)
จุดแข็ง(S)				
S๑= มีวิสัยทัศน์ ทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก ความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	๐.๐๕	๔	๐.๒๐	
S๒= สนับสนุนบุคลากรใหม่มีความก้าวหน้าตาม สายงานอาชีพ	๐.๑๐	๔	๐.๔๐	
S๓= โครงสร้างองค์กรมีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร	๐.๑๐	๔	๐.๔๐	
S๔= มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและ เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นระบบ โปร่งใส และ ยุติธรรม	๐.๑๐	๔	๐.๔๐	
S๕= งบประมาณรายจ่ายประจำปีเพียงพอต่อ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	๐.๑๐	๔	๐.๔๐	
S๖= คณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง หัวหน้า ฝ่าย มีการบริหารงานเป็นระบบเป็นขั้นตอน	๐.๑๐	๔	๐.๔๐	
จุดอ่อน(W)				
W๑=ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญของ บุคลากร ยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	๐.๑๐	๓	๐.๓๐	
W๒=จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ ครบตามกรอบอัตรากำลัง	๐.๑๐	๓	๐.๓๐	
W๓=การสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กรมี ความคาดเคลื่อน เขาใจไม่ตรงกัน	๐.๑๐	๓	๐.๓๐	
W๕=ความเข้าใจของบุคลากรตอบทบาทหน้าที่(การ ลำดับความสำคัญของงาน,การปฏิบัติตาม ระบบงาน)	๐.๑๕	๓	๐.๔๕	
คะแนนรวม	๑.๐๐	๑.๐๐-๕.๐๐	๓.๕๕	

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกองค์กร External Strategic Factor (EFAS)

การวิเคราะห์ภายนอกองค์กร (External Factors)	ความสำคัญ (Weight)	ความสามารถ (Rating)	รวมคะแนน (Weighted Score)	ความคิดเห็น (Comments)
โอกาส(O)				
O๑= คณะผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร	๐.๑๓	๔	๐.๕๒	
O๒= พนักงานเทศบาลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน	๐.๑๒	๔	๐.๔๘	
O๓= มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	๐.๑๓	๔	๐.๕๒	
O๔= กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับพนักงานสวนท้องถิ่น	๐.๑๒	๔	๐.๔๘	
O๕= มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและระหว่างองค์กร	๐.๑๒	๔	๐.๔๘	
อุปสรรค(T)				
T๑=กฎหมาย ระเบียบ ขอบบังคับ มีการเปลี่ยนแปลง	๐.๑๓	๔	๐.๕๒	
T๒=ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจ ภายโอน แต่ไม่ภายโอนงบประมาณ	๐.๑๓	๔	๐.๕๒	
T๓=นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น	๐.๑๒	๔	๐.๔๘	
คะแนนรวม	๑.๐๐	๑.๐๐-๕.๐๐	๔.๐๐	

SWOT Analysis สู่ TOWs - Matrix

	๕	๓	๑
	Strengths		Weaknesses
	(IFAS=3.55,EFAS=4.00)		
๑			

SO กลยุทธ์เชิงรุก

ใช้จุดแข็งขององค์กรกับโอกาสที่มีมากำหนดแผนกลยุทธ์ในเชิงรุก

WO กลยุทธ์คงตัว(เชิงแก้ไข)

ใช้โอกาสมากำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร

ST กลยุทธ์คงตัว(เชิงรับ)

ใช้จุดแข็งขององค์กรมากำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อรับมือกับอุปสรรค

WT กลยุทธ์ป้องกัน

ใช้จุดอ่อนและข้อจำกัดของ องค์กรพิจารณาารวมกันกำหนดแผนกลยุทธ์ป้องกัน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำให้วิเคราะห์ความแปรผันไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคลที่เชื่อมโยงระดับองค์กร
๖. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีพฤติกรรมทางจริยธรรมแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว มีทัศนคติเป็นผู้นำให้บริการประชาชน ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานใหม่มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับเทศบาล</p>	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับบริบท และสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของเทศบาล</p> <p>๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับ การเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร</p>	<p>กลยุทธ์ จัดทำโครงสร้างส่วนราชการ และ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับองค์กรและ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร</p> <p>ผลลัพธ์ ๑.องค์การบริหารส่วนตำบล มวกเหล็กมีการ กำหนดตำแหน่งและสามารถจัด อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจและกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.องค์การบริหารส่วนตำบล มวกเหล็กสามารถ ตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง เป็นไปอย่างถูกต้อง และเหมาะสม</p> <p>๓.องค์การบริหารส่วนตำบล มวกเหล็กสามารถ วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้าน การบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๔.มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มวกเหล็กให้เหมาะสม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลสวนทองถิ่น</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และมีการประเมินที่เหมาะสม</p> <p>๒. เพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ทันเวลา เหมาะสมกับทิศทางการทำงานของเทศบาล</p> <p>๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น</p>	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> ประเมินสมรรถนะบุคลากรให้เป็นไป ตามกฎหมายระเบียบหนังสือสั่งการ <u>ผลลัพธ์ ๑.</u> การประเมินสมรรถนะเกิดความ น่าเชื่อถือ โปร่งใส เกิดความยุติธรรม มีมาตรฐาน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ</p> <p>๒. นำผลการประเมินสมรรถนะ มาใช้ ประกอบการวางแผนพัฒนาบุคคล</p> <p><u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความ ยืดหยุ่น คุ่มคา และ เหมาะสมกับ ทิศทางการทำงานของ อบต. มากเหล็ก</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> เกิดการปรับปรุงระบบ ทรัพยากร บุคคลที่เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล มากเหล็ก</p> <p><u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> สื่อสารนโยบายและ มาตรฐานการ บริหารทรัพยากร บุคคลตามการ เปลี่ยนแปลงของ ระบบราชการและ นโยบายผู้บริหาร</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> มีการบริหารทรัพยากร บุคคลเป็นไป ตามการเปลี่ยนแปลง ของระบบราชการ และนโยบายของ ผู้บริหาร</p> <p><u>กลยุทธ์ ๔</u> ส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพ</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรในองค์กรสามารถ วางแผน เกี่ยวกับสายงานอาชีพของ ตนเองได้</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะต่อการเปลี่ยนแปลง</p>	<p><u>กลยุทธ์ ๑</u> จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร <u>ผลลัพธ์</u> มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างสำหรับ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ</p> <p><u>กลยุทธ์ ๒</u> โครงการพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน <u>ผลลัพธ์</u> พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของ อปท.</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลัก สมรรถนะ เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่างาน และเลื่อนคาคตอบแทนเป็นไปด้วย ความโปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัย</p> <p>๔. การสรรหาคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ กำหนด</p>	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ เลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่างาน และเลื่อนคาคตอบแทนเป็นไปด้วย ความโปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> การประเมินผลการปฏิบัติงานการ เลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่างาน และเลื่อนคาคตอบแทน เกิดความ นาน่าเชื่อถือ โปร่งใส เกิดความยุติธรรม มีมาตรฐาน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ</p> <p><u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากรในเทศบาล</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> การส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัย</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรมีความเข้าใจและมีความตระหนัก ในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย</p> <p><u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> การสรรหา คัดเลือก การรับโอนการบรรจุแต่งตั้ง มีความโปร่งใส มีคุณธรรม เสมอภาค เหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลในองค์กร</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม</p> <p>๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p><u>กลยุทธ์</u> ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงานอันจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานภายใต้ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖: ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลสวนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี</p>	<p>๑. เพื่อให้ข้อมูลในระบบสารสนเทศ เป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถ เข้าถึงระบบสารสนเทศต่างๆ ได้อย่าง ทัวถึง</p>	<p><u>กลยุทธ์</u> การนำเทคโนโลยีขอมูลสารสนเทศ มาใช้ในงานทรัพยากรบุคคลรวมถึง งานด้านอื่นๆ ของเทศบาล</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> มีการนำเทคโนโลยีขอมูลสารสนเทศ มาใช้ในงานทรัพยากรบุคคลรวมถึง งานด้านอื่นๆ ของเทศบาล</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตามและประเมินผล</p>	<p>เพื่อนำยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ ไปปฏิบัติ</p>	<p><u>กลยุทธ์</u> จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัดสำหรับใช้การกำกับติดตาม และประเมินผล</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> มีการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติจริง</p>

ส่วนที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเทศบาล	จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับองค์กรและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร	องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็กมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวน ๑ เล่ม	จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังของอบต.มวกเหล็ก	สำนักปลัดอบต.
๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลสวนท้องถิ่น	๒.๑ ประเมินสมรรถนะบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็กมีการประเมินสมรรถนะบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบหนังสือสั่งการ ไม่มีข้อร้องเรียน	ทุกรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ	ประเมินสมรรถนะบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการ	สำนักปลัดอบต.,กองคลัง, กองช่าง,กองการศึกษา , กองสวัสดิการสังคม
		๒.๒ ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความ ยืดหยุ่น คุ่มคา และเหมาะสม กับทิศทางการทำงานของอบต.มวกเหล็ก	มีคำสั่งกำหนดและมอบหมายงาน	คำสั่งกำหนดและมอบหมายงานครบทุกส่วนราชการ	จัดทำคำสั่งกำหนดและมอบหมายงาน	สำนักปลัดอบต.,กองคลัง, กองช่าง,กองการศึกษา , กองสวัสดิการสังคม

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		๒.๓ สื่อสารนโยบายและมาตรฐาน การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการและนโยบายผู้บริหาร	มีการนำนโยบายผู้บริหารมาจัดทำเป็นข้อตกลงในการปฏิบัติงาน	ผลการประเมินใน แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ปลัดเทศบาล รอง ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐	การนำนโยบายผู้บริหารมาจัดทำเป็นข้อตกลง ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดอบต.,กองคลัง, กองช่าง,กองการศึกษา , กองสวัสดิการสังคม
		๒.๔ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวน ๑ เลม	จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	สำนักปลัดอบต.
๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร	มีแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแสงพัน	จำนวน ๑ เลม	จัดทำหรือปรับปรุงแผน พัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลแสงพัน	สำนักปลัดอบต.
		๓.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	มีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	จำนวน ๑ โครงการ	การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สำนักปลัดอบต.
	๒. ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลสวน ท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๓.๓ การนำเทคโนโลยีขอมูลสารสนเทศมาใชในงานทรัพยากรบุคคล	มีการนำเทคโนโลยีขอมูลสารสนเทศมาใชในงานทรัพยากรบุคคล	ขอมูลในระบบต่างๆ เปนปัจจุบัน	ศูนย์บริการขอมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	สำนักปลัดอบต.

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๔.ความรับผิดชอบต่อ การบริหารทรัพยากร บุคคล	เน้นความโปร่งใสใน ระบบบริหารทรัพยากร บุคคลที่ยืดหลัก สมรรถนะและการเสริม สร้างหลัก ธรรมภิบาล	๔.๑.การประเมินผลการ ปฏิบัติงานการเลื่อนขั้น เงินเดือนการเลื่อนค่าจ้างและ การเลื่อนค่าตอบแทนเป็นไป ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนค่าจ้าง และการเลื่อนค่าตอบแทน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	ทุกรอบของการ ประเมินฯและเลื่อน ขั้นเงินเดือนฯ	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การเลื่อน ขั้นเงินเดือน การเลื่อน ค่าจ้างและการเลื่อน ค่าตอบแทนเป็นไป ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	สำนักปลัดอบต., กอง คลัง,กองช่าง, กอง การศึกษา, กอง สวัสดิการสังคม
		๔.๒.การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรใน สำนักงาน	มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรใน สำนักงาน	จำนวน ๑ โครงการ หรือ ๑ กิจกรรม/ป	จัดโครงการหรือ กิจกรรม การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่ บุคลากร ในสำนักงาน	สำนักปลัดอบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา, กอง สวัสดิการสังคม
		๔.๓ การส่งเสริมวินัยและการ รักษาวินัย	มีการส่งเสริมวินัยและการ รักษาวินัย	จำนวน ๑ โครงการ หรือ ๑ กิจกรรม/ป	จัดโครงการหรือ กิจกรรม วินัยและการรักษาวินัย	สำนักปลัดอบต.
		๔.๔ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง	มีการสรรหา คัดเลือก การ รับ โอน การบรรจุแต่งตั้งเป นไป ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	การสรรหา คัดเลือก การรับโอน การ บรรจุ แต่งตั้ง เป็นไป ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่ง การ	จัดทำประกาศรับโอน, ขอใช้บัญชี	สำนักปลัดอบต.

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ตอยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย ชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด	มีการจัดโครงการหรือกิจกรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ความผาสุก และจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม	จำนวน ๑ โครงการหรือ ๑ กิจกรรม/ปี	จัดโครงการหรือกิจกรรม หรือจัดสภาพแวดล้อม ให้มีความเหมาะสม	สำนักปลัดอบต.

สวนที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (งบประมาณ)		
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวน ๑ เลม	จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็กมีการประเมินสมรรถนะบุคลากรให้เป็นที่พอใจ	การประเมินประจำปีงบประมาณ	ประเมินสมรรถนะบุคลากรให้เป็นที่พอใจตามกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
มีคำสั่งกำหนดและมอบหมายงาน	คำสั่งกำหนดและมอบหมายงานครบทุกส่วนราชการ	จัดทำคำสั่งกำหนดและมอบหมายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
มีการนำนโยบายผู้บริหารมาจัดทำเป็นข้อตกลงในการปฏิบัติงาน	ผลการประเมินในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของปลัด อบต. รองปลัด หัวหน้าส่วนราชการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	การนำนโยบายผู้บริหารมาจัดทำเป็นข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวน ๑ เลม	จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (งบประมาณ)		
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
มีแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก	จำนวน ๑ เลม	จัดทำหรือปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
มีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	จำนวน ๑ โครงการ	การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	๔๕๐,๐๐๐ (งบประมาณละ ๑๕๐,๐๐๐)	๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย.๖๙
มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารบุคคล	ข้อมูลในระบบต่าง ๆ เป็นปัจจุบัน	ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนการเลื่อนค่าง และการเลื่อน คาทอบแทนเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	ในรอบของการประเมินฯ และเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนการเลื่อนค่าง และการเลื่อนคาทอบแทนเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่บุคลากรในสำนักงาน	จำนวน ๑ โครงการหรือ ๑ กิจกรรม/ป	จัดโครงการหรือกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในสำนักงาน	๓๐,๐๐๐ (งบประมาณละ ๑๐,๐๐๐)	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (งบประมาณ)		
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
มีการส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัย	จำนวน ๑ โครงการหรือ ๑ กิจกรรม/ป	จัดโครงการหรือกิจกรรมวินัยและการรักษาวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
มีการสรรหาคัดเลือก การรับโอนการบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	การสรรหา คัดเลือก การรับโอน การบรรจุแต่งตั้ง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	จัดทำประกาศรับโอน,ขอใช้บัญชี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจความผาสุก และจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม	จำนวน ๑ โครงการหรือ ๑ กิจกรรม/ป	จัดโครงการหรือกิจกรรมหรือจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙

