



# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



สำนักงานเทศบาลตำบลนาแซง  
อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

# สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บททั่วไป	๑
● วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลนาแซง	
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
● มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	๙
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๙
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
- มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา	๑๐
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
● แต่งตั้งคณะทำงาน	๑๒
● ประชุมคณะทำงาน	๑๒
● กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๒
● การดำเนินงานตามขั้นตอน	๑๓
- ภาคผนวก	

## คำนำ

เทศบาลตำบลนาแซง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลนาแซง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนาแซงขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับมือข้อบ่งชี้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้เทศบาลตำบลนาแซง มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลนาแซง จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นเทศบาลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM  
เทศบาลตำบลนาแซง

## บทที่ ๑

### บททั่วไป

#### วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลนาแขง

##### ● วิสัยทัศน์ (Vision)

“สานงานต่อ ก่องานใหม่ ใส่ใจพัฒนา สร้างนาแขงให้เป็นเมืองน่าอยู่มุ่งสู่เศรษฐกิจพอเพียง”

##### ● พันธกิจ (Mission)

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานการศึกษา
๔. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการสร้างงาน การประกอบอาชีพของประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตสินค้าทางการเกษตร
๗. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีพละนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงมีสภาพแวดล้อมที่ดี
๘. สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๙. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน และผู้สูงอายุ
๑๐. ส่งเสริมการสร้างครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง
๑๑. สร้างความรักความสามัคคี และคุณธรรม จริยธรรมให้กับประชาชน
๑๒. ส่งเสริมให้ประชาชนยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
๑๓. ส่งเสริมการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
๑๔. ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

##### ● ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลนาแขง

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผนการพัฒนาเศรษฐกิจ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการ

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ถนนสายหลักและสายรองให้ได้มาตรฐาน
๒. ก่อสร้างซ่อมแซมบำรุงรักษา ระบบระบายน้ำได้อย่างรวดเร็ว
๓. ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและติดตั้งไฟสว่างให้ทั่วถึง เพื่อสร้างความปลอดภัย
๔. จัดระบบน้ำประปาให้ชุมชนมีน้ำสะอาดอุปโภคบริโภค เพียงพอต่อความต้องการ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

- แนวทางการพัฒนา**
๑. จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุข ศูนย์ทันตกรรมและบริการนวดแผนไทย
  ๒. ส่งเสริมการสร้างสุขภาพ การป้องกันโรค การเฝ้าระวังปัญหาสุขภาพจิตในชุมชน
  ๓. ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่ของกองทุนหลักประกันสุขภาพในการสร้างสุขภาพ
  ๔. ส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ ส่งเสริมกิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม

- แนวทางการพัฒนา**
๑. ส่งเสริมให้หน้าแซงเป็นเมืองสีขาว ต้านภัยยาเสพติดด้วยการจัดกิจกรรมทุกรูปแบบ
  ๒. จัดตั้งเครือข่ายเฝ้าระวังปัญหาทางสังคม อาทิ ปัญหาเด็กทะเลาะเยาวชน
  ๓. ติดตั้งกล้องวงจรปิดในชุมชน และบริการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยต่างๆ ในชุมชน
  ๔. จัดหาพาหนะและวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับงานป้องกัน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผนการพัฒนาเศรษฐกิจ

- แนวทางการพัฒนา**
๑. ก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจให้มีมาตรฐานและเพียงพอ
  ๒. ก่อสร้างและจัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) เพื่อส่งเสริมอาชีพ
  ๓. จัดสร้างและส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบล ให้มีที่พักผ่อนหย่อนใจใกล้บ้าน
  ๔. จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับประชาชนในตำบล

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางการพัฒนา**
๑. ปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ
  ๒. กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และบำบัดน้ำเสีย
  ๓. ส่งเสริมการลดปริมาณขยะในครัวเรือน
  ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- แนวทางการพัฒนา**
๑. จัดการศึกษาในและนอกให้มีประสิทธิภาพเพียงพอจัดการเรียนการสอน ๓ ภาษา
  ๒. พัฒนาอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
  ๓. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และประเพณีประจำท้องถิ่น
  ๔. จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุและบริหารจัดการให้เป็นระบบมาตรฐานยั่งยืนตลอดไป

## ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการ

- แนวทางการพัฒนา**
๑. ปรับปรุงระบบการบริหารองค์กรตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เน้นการมีส่วนร่วม
  ๒. จัดหารายได้ของเทศบาลให้มีเพิ่มมากขึ้น
  ๓. จัดวางโครงสร้างการบริหารราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่
  ๔. พัฒนาและปรับปรุงอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอในการบริการประชาชน

### ● รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนา

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตรอย่างเพียงพอ

##### เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย
๒. ประชาชนมีสาธารณูปโภคพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างทั่วถึงและได้มาตรฐาน

##### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ถนนสายหลักสายรอง	จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น
๒. ก่อสร้างซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ	.ระบบการระบายน้ำที่ดีขึ้น ปัญหาน้ำท่วมขังลดลง
๓. ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและติดตั้งไฟสว่าง	จำนวนไฟฟ้าสาธารณะในตำบลที่เพิ่มขึ้น
๔. จัดระบบน้ำประปาให้ชุมชนมีน้ำสะอาดอุปโภคบริโภค	จำนวนระบบประปาที่ได้รับการก่อสร้าง บำรุงรักษา

#### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง

#### ความเชื่อมโยง

**ยุทธศาสตร์จังหวัด** ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการน้ำ เพื่อสนับสนุนการบริการ การค้า การท่องเที่ยว และการลงทุนให้ได้มาตรฐานเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น** ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารจัดการแหล่งน้ำ ระบบชลประทานในการทำการเกษตร ระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

##### พันธกิจ

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีพละนาถัยที่สมบูรณ์แข็งแรงมีสภาพแวดล้อมที่ดี
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน และผู้สูงอายุ
๓. ส่งเสริมการสร้างครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง
๔. สร้างความรักความสามัคคี และคุณธรรม จริยธรรมให้กับประชาชน

### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ห่างไกลยาเสพติด มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. สังคมชุมชนในท้องถิ่นเป็นสังคมที่เข้มแข็ง สมานฉันท์ เกื้อกูลเอื้ออาทรต่อกัน
๓. ประชาชนดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ใช้ชีวิตแบบพอเพียงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลนาแซงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขฯ	ร้อยละของศูนย์ให้บริการที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่
๒. ส่งเสริมการสร้างสุขภาพ การป้องกันโรค	จำนวนกิจกรรมสนับสนุนการจัดการบริการสาธารณสุข
๓. ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่ของกองทุน สปสช.	-จำนวนกิจกรรมการที่ได้รับการสนับสนุนตามโครงการ สปสช. -ร้อยละของสถานที่ออกกำลังกายที่เพิ่มขึ้น
๔. ส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ	-จำนวนกิจกรรมการส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ -ร้อยละของสถานที่ออกกำลังกายที่เพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด งานการศึกษาฯ งานสาธารณสุขฯ

### ความเชื่อมโยง

**ยุทธศาสตร์จังหวัด** ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและส่งเสริมคนทุกช่วงวัยให้มีความรู้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เด็กได้รับการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ ที่เหมาะสมตามช่วงวัย ผู้สูงอายุมีทักษะการใช้ชีวิตที่เหมาะสมตามวัย สร้างสังคมแห่งความมั่นคงปลอดภัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่น** ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม แก้ไขปัญหาความมั่นคงของครอบครัวและสังคม ปัญหาทางเพศก่อนวัยอันควร ปัญหาการทะเลาะวิวาทของเด็กและเยาวชน การบริการสาธารณสุข สุขภาพพลานามัยและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม**

### พันธกิจ

๑. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาสุขภาพ

### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ห่างไกลยาเสพติด มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. สังคมชุมชนในท้องถิ่นเป็นสังคมที่เข้มแข็ง สมานฉันท์ เกื้อกูลเอื้ออาทรต่อกัน

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมให้นาแซงเป็นเมืองสีขาว	จำนวนกิจกรรมด้านรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนและการแก้ไขปัญหาสุขภาพ
๒. จัดตั้งเครือข่ายเฝ้าระวังปัญหาทางสังคม	จำนวนกิจกรรมด้านรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนและการแก้ไขปัญหาสุขภาพ
๓. ติดตั้งกล้องวงจรปิดในชุมชน	จำนวนกล้องวงจรปิดที่ดำเนินการ
๔. จัดหาพาหนะวัสดุอุปกรณ์สำหรับงานป้องกันและ บริการประชาชน	ร้อยละความพึงพอใจในการให้ความช่วยเหลือของเทศบาล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด งานป้องกันฯ

### ความเชื่อมโยง

**ยุทธศาสตร์จังหวัด** ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและส่งเสริมคนทุกช่วงวัยให้มีความรู้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เด็กได้รับการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ ที่เหมาะสมตามช่วงวัย ผู้สูงอายุมีทักษะการใช้ชีวิตที่เหมาะสมตามวัย สร้างสังคมแห่งความมั่นคงปลอดภัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น** ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม แก้ไขปัญหาความมั่นคงของครอบครัวและสังคม ปัญหาทางเพศก่อนวัยอันควร ปัญหาการทะเลาะวิวาทของเด็กและเยาวชน การบริการสาธารณสุข สุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผนการพัฒนาเศรษฐกิจ

#### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการสร้างงาน การประกอบอาชีพของประชาชน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตสินค้าทางการเกษตร
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

#### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีงานทำมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๒. ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรมเพิ่มมากขึ้น
๓. ประชาชนดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ใช้ชีวิตแบบพอเพียงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละประชาชนที่ว่างงานลดลง
๒. จำนวนพื้นที่เกษตรกรรมเพิ่มมากขึ้น
๓. ร้อยละของประชาชนที่ใช้ชีวิตแบบพอเพียงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	ร้อยละระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานที่เพิ่มขึ้น
๒.ก่อสร้างและจัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้า(OTOP)	จำนวนศูนย์ฝึกอาชีพประจำตำบล
๓.ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๔.จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับชุมชน	จำนวนศูนย์ฝึกอาชีพในชุมชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองช่าง งานเกษตร

### ความเชื่อมโยง

**ยุทธศาสตร์จังหวัด** ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการผลิตและการตลาดข้าวหอมมะลิและสินค้าภาคการเกษตร ให้ได้มาตรฐานและแข่งขันได้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** : สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีคุณภาพและยั่งยืน พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการประกอบอาชีพอย่างเพียงพอและถาวร พื้นที่ป่าไม้ให้อุดมสมบูรณ์และรักษาความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ต้นน้ำและป่าชุมชน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น** ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น



## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### พันธกิจ

คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### เป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลนาแซงได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลนาแซงที่ได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และบำบัดน้ำเสีย	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล
๓. ส่งเสริมการลดปริมาณขยะในครัวเรือน	ร้อยละของครัวเรือนที่เข้ากิจกรรมส่งเสริมการลดปริมาณขยะในครัวเรือน
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วม จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด งานสาธารณสุข/สิ่งแวดล้อมฯ

### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการผลิตและการตลาด ข้าวหอมมะลิและสินค้าภาคการเกษตร ให้ได้มาตรฐานและแข่งขันได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีคุณภาพและยั่งยืน พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการประกอบอาชีพอย่างเพียงพอและถาวร ฟื้นฟูป่าไม้ให้อุดมสมบูรณ์และรักษาความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ต้นน้ำและป่าชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานการศึกษา

๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับการศึกษาที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง ได้รับโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียม และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสภาพแวดล้อมที่ดี

๓. มีการสืบสานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมอันดีงาม ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่กับท้องถิ่นตลอดไป

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น

๒. ชนบทธรรมนิยม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ ให้มี ประสิทธิภาพเพียงพอ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนที่ได้รับการ ส่งเสริม จัดการคุณภาพการศึกษา
๒.ฟื้นฟูอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วม กิจกรรมส่งเสริมจารีต ประเพณี และวัฒนธรรม ท้องถิ่น
๓.ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วม กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา
๔.จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ บริการจัดการให้เป็น ระบบ	จำนวนศูนย์ที่ได้รับการจัดตั้ง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด งานการศึกษาฯ

### ความเชื่อมโยง

**ยุทธศาสตร์จังหวัด** ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและส่งเสริมคนทุกช่วงวัยให้มีความรู้ มีคุณภาพ  
ชีวิตที่ดี เด็กได้รับการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ ที่เหมาะสมตามช่วงวัย ผู้สูงอายุมีทักษะการใช้ชีวิตที่เหมาะสม  
ตามวัย สร้างสังคมแห่งความมั่นคงปลอดภัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และเตรียมความพร้อมเข้าสู่  
ประชาคมอาเซียน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนารองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น** ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ  
ชีวิตและสังคม แก้ไขปัญหาความมั่นคงของครอบครัวและสังคม ปัญหาทางเพศก่อนวัยอันควร ปัญหาการ  
ทะเลาะวิวาทของเด็กและเยาวชน การบริการสาธารณสุข สุขภาพพลานามัยและสิ่งแวดล้อม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านบริหารจัดการ

#### พันธกิจ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

#### เป้าประสงค์

๑. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองคกรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของ  
ประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององคกรเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ปรับปรุงระบบบริหารองคกรตามหลักบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อ ราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหาร จัดการองคกร
๒. จัดหารายได้ให้เทศบาลเพิ่มมากขึ้น	ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้นของเทศบาล
๓. วางโครงสร้างการบริหารราชการให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๔. พัฒนาและปรับปรุงอาคาร สถานที่ เครื่องมือ ให้เพียงพอในการทำงานและบริการประชาชน	มีวัสดุครุภัณฑ์ที่เพียงพอในการใช้งานและบริการ ประชาชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

ความเชื่อมโยง

**ยุทธศาสตร์จังหวัด** ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : รักษาความมั่นคงภายใน และการบริหารจัดการภาครัฐ เสริมสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมด้านความมั่นคงภายใน บูรณาการส่วนราชการ ทุกส่วน เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการให้บริการภาครัฐ

**ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น** ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปรับปรุงแก้ไขการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ปัญหา การบริหารไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน การบริการไม่รวดเร็ว มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประชาชนไม่ได้รับความอำนวยความสะดวก ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม ประชาชนขาดโอกาสในการ เข้าถึงหรือได้รับสิทธิและสวัสดิการของรัฐ

### ● เป้าประสงค์ (goal)

๑. การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย
๒. ประชาชนมีสาธารณูปโภคพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างทั่วถึงและได้มาตรฐาน
๓. ประชาชนได้รับการศึกษาที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง ได้รับโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียม และมี การเรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสภาพแวดล้อมที่ดี
๕. มีการสืบสานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมอันดีงาม ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่คู่กับท้องถิ่นตลอดไป
๖. ประชาชนมีงานทำมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๗. ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรมเพิ่มมากขึ้น
๘. ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ห่างไกลยาเสพติด มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๙. สังคมชุมชนในท้องถิ่นเป็นสังคมที่เข้มแข็ง สมานฉันท์ เกื้อกูลเอื้ออาทรต่อกัน
๑๐. ประชาชนดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ใช้ชีวิตแบบพอเพียงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑. ประชาชนได้รับการบริการโดยคำนึงถึงหลักนิติธรรมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความ คุ่มค่า การมีส่วนร่วม และมีคุณธรรม

## บทที่ ๒

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลตำบลนาแซง 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 การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ 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 เที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ ส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วน ราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง กำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหาร ราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่าง เต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความ พร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะ ช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

หรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตาม หลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

## บทที่ ๓

### ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

#### เทศบาลตำบลนาแซง

เทศบาลตำบลนาแซง ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลนาแซง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร คณะทำงานประกอบด้วย

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

- |                                     |                      |
|-------------------------------------|----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาแซง            | ประธานกรรมการ        |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาแซง              | กรรมการ              |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการเทศบาลตำบลนาแซง | กรรมการ              |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลนาแซง  | กรรมการ/และเลขานุการ |

#### คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในเทศบาลตำบลนาแซง
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

#### ๒. ประชุมคณะกรรมการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาแซง ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการ 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-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางการความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางต่อนายกเทศมนตรีตำบลนาแซง

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

#### ๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล การสร้างให้เทศบาลตำบลนาแซง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯต่อไป



ภาคผนวก



## ประกาศเทศบาลตำบลนาแซง

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาแซง

เทศบาลตำบลนาแซงเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาแซง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรวรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนาแซง ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสรารวิทย์ พูลเพิ่ม)

นายกเทศมนตรีตำบลนาแซง