



แผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลนครสิงห์
อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

- ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ๑

บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

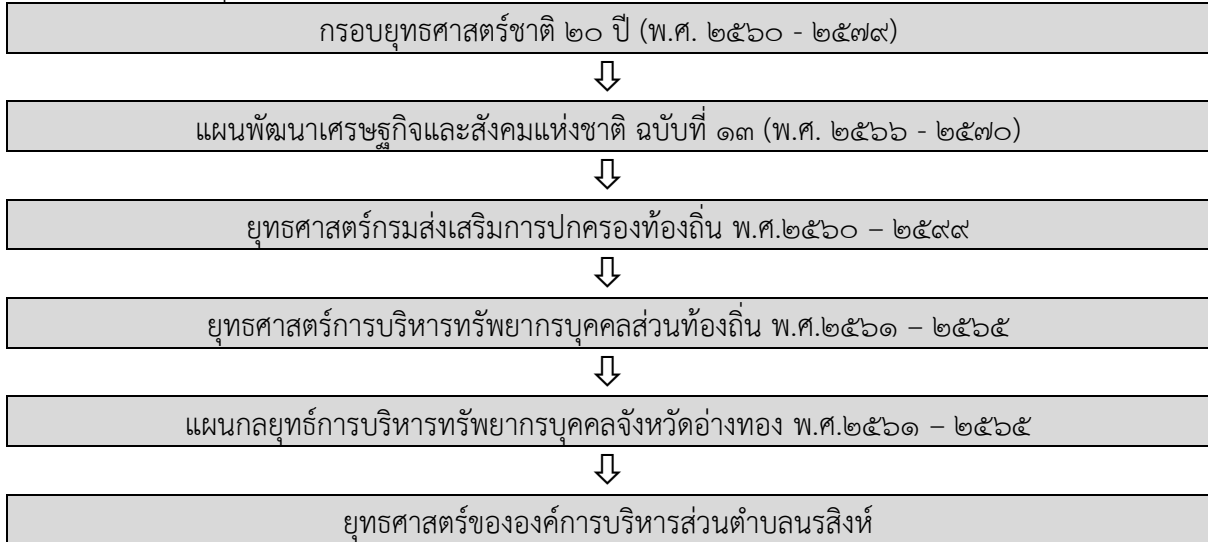
- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)
 - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๑๓
 - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๓
 - มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๔
 - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๔
 - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและหลักเกณฑ์การพัฒนา ๑๔
- แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๖

บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ประชุมคณะทำงาน ๑๗
- การดำเนินงานตามขั้นตอน ๑๘
 - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๑๙
- ภาคผนวก
 - ประกาศใช้แผนฯ
 - รายงานการประชุม (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

บทที่ ๑
บทนำ**๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์**

กรอบการกำหนดยุทธศาสตร์

**๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)**

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

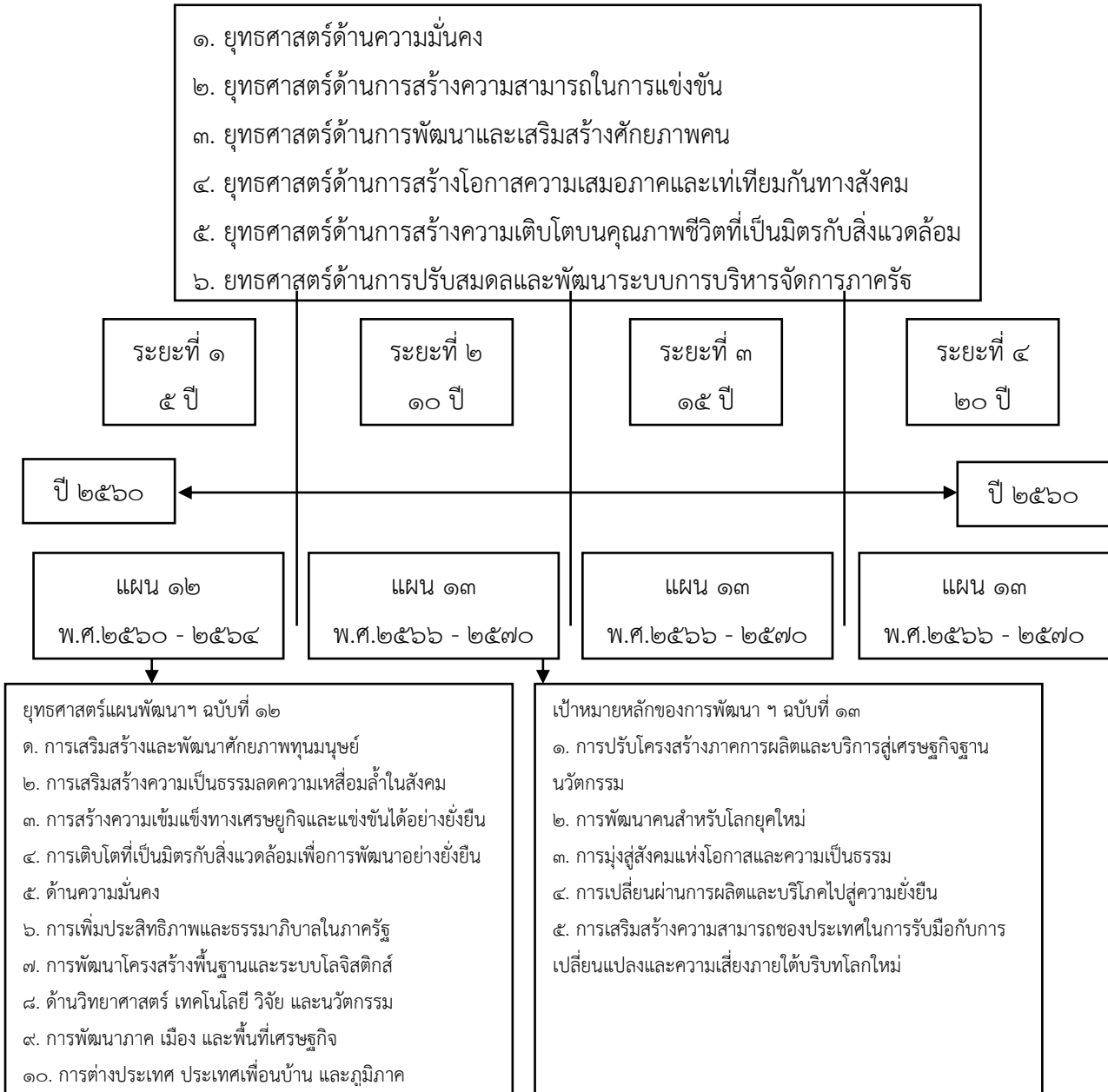
จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความ

พร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญห เฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) มีรายละเอียดดังนี้



วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- ๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข
- ๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- ๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- ๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ
- ๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- ๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- ๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- ๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
- ๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- ๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
- ๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ
- ๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล
- ๕.๒ พัฒนาและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ
- ๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ
- ๕.๔ ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ป ระเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการ

ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิยามทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์ เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

● วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

● พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

● เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.-ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

● ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบอบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล

๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

● วิสัยทัศน์

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย”

● พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่

๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

● ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่

๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

● เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน

๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

● **ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ **ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์**

● **วิสัยทัศน์**

“ชุมชนน่าอยู่ ควบคู่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สืบสานประเพณี วัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่ชุมชนเข้มแข็ง”

● **พันธกิจ**

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๒) ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ
- ๓) ส่งเสริมการสาธารณสุข และสุขอนามัยของประชาชน
- ๔) จัดให้มีและซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานให้มีสภาพดี ทั้งด้านไฟฟ้า ประปา เส้นทางคมนาคม โครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร ตลอดจนระบบการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว
- ๕) บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖) ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจถึงหลักการและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่ถูกต้อง พร้อมทั้งนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน
- ๘) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

● **จุดมุ่งหมายในการพัฒนา**

- ๑) เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) เพื่อให้ชุมชนมีระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และสภาพแวดล้อมที่ดี มีมาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๔) เพื่อรักษาศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) เพื่อให้ อบต.มีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

● **เป้าประสงค์รวม**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๒. ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีเนื้อที่ประมาณ ๑๐.๖๔ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๖,๖๕๐ ไร่ แบ่งเขตการปกครองเป็น ๗ หมู่บ้าน

๒.๑ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๓ ส่วน คือ

- **ฝ่ายบริหาร** ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

บัญชีรายชื่อคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายไพรัตน์ ทองหยอด	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒	นายวินัย บุญประเสริฐ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓	นายสวอง นิยมสุข	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔	นายประทวน ใจฉลาด	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

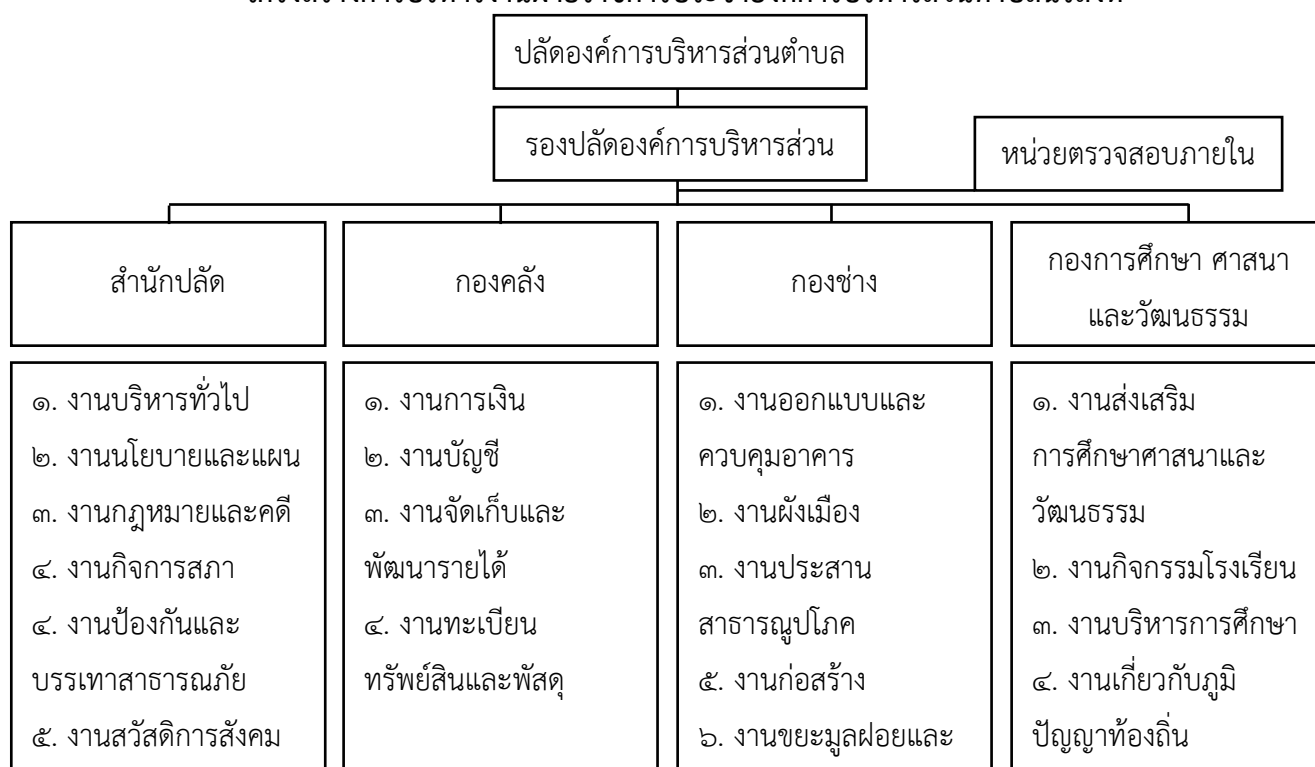
- **สภาองค์การบริหารส่วนตำบล** ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๙ คน หมู่บ้านละ ๑ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

รายชื่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายบุญสม การสมพิศ	ประธานสภา อบต.
๒	นางอารี เนื้อเย็น	รองประธานสภา อบต.
๓	นายธงชัย ฤทธิ์กระจำ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๒
๔	นางวรรณ ออมสิน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๔
๕	นางบุญมา เอกปัสชา	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕
๖	นางลมัย นกขุนทอง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๖
๗	นายวิเชียร เนื้อเย็น	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๗

- ฝ่ายราชการประจำ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนการบริหารงาน ออกเป็น ๓ กอง ๑ สำนัก โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ เรียกว่า ผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการภายใน มีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ดังนี้

โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์



อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

สำนัก/ฝ่าย	ครู/พนักงานส่วนตำบล(คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	รวม (คน)
สำนักปลัด	๔	๗	๑	๑๒
กองคลัง	๒	๕	๑	๘
กองช่าง	๓	๓	๔	๑๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓	๔	๒	๙
รวม	๑๒	๑๙	๘	๓๙

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

- การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- พื้นที่การปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มากนัก ทำให้ง่ายแก่การบริหาร
- การติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรมสะดวกเร็ว
- มีกระบวนการสื่อสารนโยบายการทำงานที่สำคัญให้กับบุคลากร ให้รับรู้และนำไปปฏิบัติตาม
- มีกระบวนการกำกับดูแลด้านการงานและการเงิน สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้ปฏิบัติเป็นไปตามระบบธรรมาภิบาล
- มีกระบวนการแก้ไขผลกระทบทางลบที่เกิดจากการดำเนินงานด้วยมาตรการแก้ไขต่อผู้เกี่ยวข้อง (ผู้เสียหาย) ในสังคมและต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
- มีกระบวนการกำหนดวิธีปฏิบัติงานต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างมีจริยธรรมให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีตามหลักจริยธรรม
- มีกระบวนการจัดการระบบสารสนเทศ สำหรับหน่วยงานในองค์กรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่ครอบคลุมถูกต้องปลอดภัยและทันสมัย
- มีกระบวนการจัดระบบการสื่อสารภายในสำหรับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้รับรู้และมีความเข้าใจที่ถูกต้องและทันสมัย
- มีกระบวนการจัดระบบประเมินผลและระบบการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน
- มีกระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- มีกระบวนการจัดระบบเตรียมบุคลากรทดแทนและระบบความก้าวหน้าในงานสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันเหตุการณ์
- ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองพื้นที่ตำบลนรสิงห์เป็นที่ราบลุ่มเหมาะที่จะทำการเกษตร ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์
- มีการวางแผนการทำงาน
- มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับการเตรียมเรื่องบุคลากร
- มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ด้วยดี
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อการทำงาน

- เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพ และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness)

- เป็นองค์กรที่มีภารกิจ หน้าที่ตามกฎหมายมาก
- บุคลากรรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ทำให้ผลงานบางส่วนไม่สมบูรณ์
- สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึง ในฤดูฝน และขาดแคลนน้ำในหน้าแล้ง
- บุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติของทางราชการที่ถูกต้อง
- กฎ ระเบียบของทางราชการบางประการมีความซ้ำซ้อน ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities)

- ที่ตั้งเหมาะสมเป็นช่วงเชื่อมต่อระหว่าง ๓ อำเภอ คือ เมืองอ่างทอง ป่าโมก จังหวัดอ่างทอง และอำเภอมหาราช พระนครศรีอยุธยา จึงเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งทางรถยนต์ การเดินทางและการขนส่งสินค้าสะดวกสบาย
- มีแหล่งท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญ (วัดป่าโมก) ที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งของจังหวัด
- ตั้งอยู่ในเขตรากลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา มีระบบชลประทานที่ดีครอบคลุมทั้งตำบล จึงทำให้สามารถทำการเกษตรได้ผลเป็นอย่างดี ประชาชนส่วนใหญ่ จึงทำนาปลูกข้าว และทำสวน
- เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ อยู่ใกล้วัดฤดีบทางการเกษตรและอยู่ในเขตที่มีการคมนาคมขนส่งสะดวกสบาย จึงเหมาะอย่างยิ่งใน การลงทุนเห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของร้านค้า ร้านอาหาร ร้านตัดผม และอู่ซ่อมรถต่าง ๆ
- นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับบทบาท ภารกิจหน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง และมีระบบบริหารจัดการที่ดี
- นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นโดยสร้างดุลยภาพระหว่างการทำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
- นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- นโยบายรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่สากล
- เทคโนโลยีและระบบการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันรวดเร็วและทันสมัย

อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติดโดยทั่วไป
- รัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตามเป้าหมาย ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นในบางเรื่องต้องชะงัก
- เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อสังคมและวัฒนธรรมทำให้ไม่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมพฤติกรรมกรรมกรบิโศกเปลี่ยนแปลงไป
- วิกฤติโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
- เกิดโรคติดต่อ เช่น โรค COVID-๑๙

๔. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก และการกิจรองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ อำเภอบำเหน็จ จังหวัดอ่างทอง มีการกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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 โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◆ **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◆ **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◆ **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

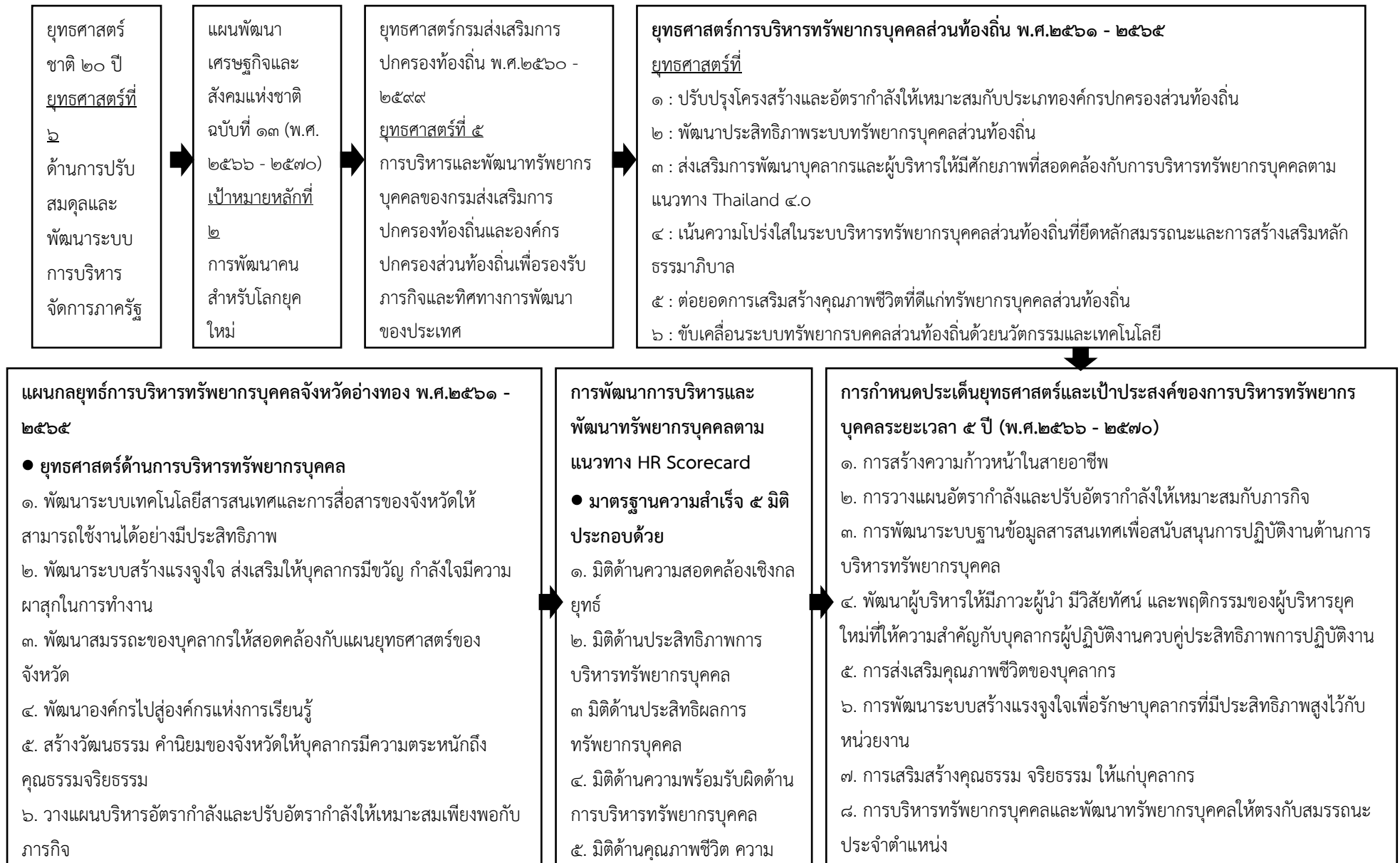
๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามามีใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วย ทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและ คุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ



บทที่ ๓

ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ประชุมคณะทำงาน

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ที่ ๕๒๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๖ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

- คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเสนอแนะปัญหา การปรับปรุง แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมประจำปีของคณะกรรมการ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๑๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ (ชั้น ๒) เพื่อทบทวนเป้าหมายกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗ ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๒. คณะกรรมการฯ ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗

๓. ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

แผนงานโครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอนและจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้ เป็นปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	-เพื่อวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับการกิจ -เพื่อให้ตำแหน่งว่างตาม กรอบอัตรากำลังลดลง	- -	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม และ ปรับปรุงอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี ตำแหน่งว่าง ลดลง ๑ อัตรากำลัง	-องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมและควบคุม ภาระค่าใช้จ่าย -มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ งานการ เจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนดกล ยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารบุคคล (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	-เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	-องค์กรมีแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานการ เจ้าหน้าที่
๓) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๒. จัดทำและเผยแพร่รายละเอียด คู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำ สายงาน ๓. จัดทำและเผยแพร่พจนานุกรม สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	-เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงาน -เพื่อให้ทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่ตนเอง -เพื่อให้บุคลากร ได้ ทราบระดับสมรรถนะ ของแต่ละตำแหน่ง	- - -	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๒ เล่ม ๑ เล่ม ๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอนและวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน -บุคลากรทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่ -บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	งานการ เจ้าหน้าที่ งานการ เจ้าหน้าที่ งานการ เจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ ขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	-เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับ บุคลากร	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำและเผยแพร่ คู่มือสวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างๆของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของตนเอง	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิประโยชน์ต่างๆ ของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. จัดทำแผนพัฒนา ของพนักงาน	-เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบถึงสิทธิการลา ของตนเอง	-		๑ ฉบับ	-บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิการลาของ ตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่

๕) ด้านระบบข้อมูลของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	-เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงาน -เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	- -	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-อบต.นรสิงห์สามารถทราบข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานได้ตลอดเวลา -อบต.นรสิงห์มีข้อมูลบุคลากรออนไลน์ที่เป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day) ๒. แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปี๒๕๖๗	-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมพลังในการรักษาความสะอาดและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมสถานที่สาธารณะ -เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	- -	ภายในเดือน ต.ค.๖๖ ภายในเดือน เม.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ธ.ค. ๖๖	๒ ครั้ง/ปี ๑ เล่ม	-องค์กรมีสัญลักษณ์ที่ดี บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน -มีแผนปฏิบัติการฯ และเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ได้อย่างตรงประเด็น	ทุกส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๗) ด้านการพัฒนา บุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุก ระดับมีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	-บุคลากรได้รับการ พัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากร	งานการ เจ้าหน้าที่
	๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในหลักสูตรต่างๆ หน่วยงานภายนอก	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุก ระดับมีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	บุคลากรเข้า รับการอบรม ๕๐%	-บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในสายอาชีพ	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของ อบต.นรสิงห์ โดยข้าราชการทั้งหมด ๑๒ ราย เข้ารับการพัฒนาความรู้หลักสูตร e-Learning จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นครบร้อยละ ๑๐๐	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต.นรสิงห์	-เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	-บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	งานการ เจ้าหน้าที่
	๒. แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	-องค์กรมีแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมฯ ประจำปี	งานการ เจ้าหน้าที่
	๓. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่นพนักงานส่วนท้องถิ่น)	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	เผยแพร่website ๓ ฝ่าย	-บุคลากรได้ทราบกฎหมายการประมวลจริยธรรม	งานการ เจ้าหน้าที่
	๔.โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกิจกรรมดังนี้	-เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๕,๐๐๐.-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ดำเนินการทั้ง ๕ กิจกรรม	-บุคลากรได้รับการ พัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อสังคม เห็นคุณค่าของการเสริมสร้างสังคมแห่งความดีมีคุณธรรมอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผาสุก	งานการ เจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด/ กอง การศึกษาฯ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
	๔.๑ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด ๔.๒ กิจกรรมสัญจรให้ความรู้ อสม. นักเรียน และประชาชนในพื้นที่ สู่ เครือข่ายคุณธรรม ๔.๓ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัด ต่างๆ และนอกสถานที่ ๔.๔ กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้ พนักงานมีระเบียบวินัยและรักษา ความสงบสุข โดยการเคารพ ธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ทุกวันจันทร์ ๔.๕ กิจกรรมทำบุญ ถวายเครื่องไทย ธรรม ในวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์						
๓) ด้านการ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ใน องค์กร	๑. กิจกรรมรดน้ำ ขอพรคณะ ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการทุก ส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	-เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานได้ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ร่วมกัน	๕,๐๐๐.-	๑๓ เม.ย. ๖๗	บุคลากรได้ เข้าร่วม กิจกรรม	-บุคลากรในได้ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกัน เกิดความรักความ สามัคคีในองค์กร	สำนักปลัด/ กอง การศึกษาฯ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์
เรื่อง ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๑- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อเป็นนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายไพรัตน์ ทองหยอด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)
วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางเพชรรัตน์ ทองหยอด	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวญาดา ลุสุข	กรรมการ		
๓	นายไพโรจน์ สนสำราญ	กรรมการ		
๔	น.ส.ปัทมา เย็นอนงค์	กรรมการ		
๕	น.ส.ชัชชนลักษณ์ โพธิ์สุข	เลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางเพชรรัตน์ ทองหยอด - ประธานคณะกรรมการฯ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมดังนี้
- ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามคำสั่งที่ ๕๒๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| ๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๔ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๑.๕ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเสนอแนะปัญหา การปรับปรุง แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ แต่เนื่องจากเริ่มปีงบประมาณใหม่ ๒๕๖๗ อาจมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่ประชุม - รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธาน - ตามที่ได้แจ้งไว้ในการประชุมครั้งที่แล้ว ในปีงบประมาณถัดไปให้มีการประชุม คณะกรรมการเพื่อปรับปรุง เพิ่มเติม โครงการในปีถัดไป

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ได้ประกาศใช้ไปแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งผ่านไป แล้ว๑ ปี จึงขอให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้ง นำโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ในปีที่ผ่านมา ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ปรับลด เปลี่ยนแปลง หรืออาจคงเดิมไว้ในบาง โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับงานส่วนราชการของท่าน และให้นำไปขับเคลื่อนอย่างเป็น รูปธรรมจริงๆ ในส่วนของรายละเอียดการจัดทำแผนฯ ขอให้เลขานุการชี้แจงให้ คณะกรรมการรับทราบร่วมกัน ครับ

เลขานุการฯ - ขอบคุณค่ะท่านประธาน ต่อไปขอทบทวนยุทธศาสตร์ โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม และประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ ตาม แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วน ตำบลนรสิงห์ /แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามรายละเอียดที่แจกให้ และร่วมกันพิจารณา แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จะนำมาใช้ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
พันธกิจ	๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๑. พัฒนา อบต.ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและ	๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย	
	๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถทำงานแบบมีอาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร
	๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	
๗. ส่งเสริมให้ อบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว	
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำรงชีวิต	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุง โครงสร้าง และ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุง โครงสร้าง และอัตรากำลัง อบต.	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อ ติดตาม ผลในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการ ดำเนินการ หรือปัญหาต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้าง เส้นทาง ความก้าวหน้า ให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๒. แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) ๓. แผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อ ติดตามผลการดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวม ข้อมูลจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทั้งในกรมและ หน่วยงานภายนอก
	๓. จัดทำรายละเอียด ของ สมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่ สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนว ใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	๔. โครงการจัดทำพจนานุกรม สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้า ของการดำเนินการ ๒. การประเมินผลการ จัดทำสมรรถนะ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๔. จัดอบรม/ประชาสัมพันธ์สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการอบรม/ประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๕. ระดับความสำเร็จของการอบรม/ประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา
	๕. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๖. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้
	๖. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๗. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร LHR	๘. กิจกรรมบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. รายงานผลความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร LHR
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล ๑๐. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑๒. คู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๑๓. การศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่งาน (Jobdescription) ๑๔. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของอบต.นรสิงห์ ๑๕. โครงการนิเทศงานการบริหารงานบุคคลของอบต.นรสิงห์	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การนิเทศงาน
	๒. การสร้างและปรับกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการ ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑๖. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชุมเพื่อติดตามผล

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓. การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของ บุคลากรอบต.นรสิงห์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑๗. โครงการฝึกอบรมทักษะ ด้าน IT แก่บุคลากร อบต.นร สิงห์ ๑๘. แผนแม่บทเทคโนโลยี สารสนเทศ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินผล โครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะ ของบุคลากรหลังจาก เสร็จสิ้นการฝึกอบรม
	๔. การพัฒนาผู้บริหาร ให้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑๙. โครงการพัฒนา/ส่งเสริม / อบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมี วิสัยทัศน์ ฯลฯ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินผล ผู้บริหารที่ได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้า ของการดำเนินโครงการ
	๕. จัดให้มีระบบการสอน งาน (Coaching) เพื่อ พัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ ได้รับ การสอนงาน	๒๐. แผนงานการสร้างระบบ การสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การติดตาม ประเมินผลการสอนงาน ๒. การปรับปรุงและ พัฒนาระบบการสอนงาน
	๖. มีระบบการรักษา บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่ อบท. สามารถรักษาไว้ได้	๒๑. แผนการอบรม/ส่งบุคลากร เข้ารับการพัฒนาศักยภาพที่มี สมรรถนะสูง (Talent Management)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินผล โครงการ ๒. การประเมินผล กลุ่มเป้าหมาย

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๒. โครงการส่งข้าราชการเข้า ศึกษาอบรมในหลักสูตรของ สถาบันหน่วยงานภายนอก ๒๓. โครงการพัฒนาและ ติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุ ใหม่และรับโอน		
	๗. หน่วยงานมีแผนการ จัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการ จัดการความรู้	๒๔. แผนการจัดการความรู้ (KM)	งานการเจ้าหน้าที่	๑. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้า ของการดำเนินการ
	๘. องค์ความรู้ที่กระจัด กระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๒๕. แผนงานการรวบรวมองค์ ความรู้ในองค์กร	สำนักปลัด	๑. การรวบรวมองค์ ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๙. มีการเผยแพร่องค์ ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ ความรู้	๒๖. แผนการเผยแพร่องค์ ความรู้	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. แบบประเมินผลการ เรียนรู้
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากร	๑. มีการสร้างมาตรฐาน ความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความโปร่งใส	๒๗. แผนปฏิบัติการป้องกันและ การทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรม และความโปร่งใส ๒๘. กิจกรรมประกาศการแสดง เจตจำนงสุจริต	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินและ ปรับปรุงมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงาน บุคคล ๒. การประเมินผล

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
บุคคล			เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารงาน ๒๙. กิจกรรมมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ฯ ๓๐. กิจกรรมคู่มือการพัฒนา และส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๓๑.กิจกรรมคู่มือการร้องทุกข์/ ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ อบต.นรสิงห์		โครงการ
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต.นรสิงห์	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรอบต.นรสิงห์	๓๒. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต.นรสิงห์ ๓๓.กิจกรรมการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น อบต.นรสิงห์	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต. นรสิงห์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๓๔. กิจกรรมการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายประจำ อบต.นรสิงห์		
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต. นรสิงห์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต.นรสิงห์	๓๕. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต. นรสิงห์	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต. นรสิงห์
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การจัดทำจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงใจในการ อบต.นรสิงห์	ระดับความสำเร็จในการจัดทำจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงใจในการ อบต.นรสิงห์	๓๖. โครงการจัดทำแผนจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงใจในการอบต. นรสิงห์	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลและพัฒนาแผน ฯ
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๓๗. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๓๘. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day) ๓๙. กิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการมีระเบียบวินัย	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			และรักษาความสงบสุข ๔๐. โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร		

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
	๒.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒.๑ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๓.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
		๓.๒ จัดอบรมสัมมนาหรือการประชุมสัมพันธการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการประชุม สัมพันธ์ และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๓ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน (LHR)	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากร ควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	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. พัฒนานองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๓ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้
		๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ อบต.นรสิงห์	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรอบต.นรสิงห์	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรอบต.นรสิงห์
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของอบต.นรสิงห์	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของอบต.นรสิงห์
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.นรสิงห์	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.นรสิงห์
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	ท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง
	๒)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ตามแผนอัตรากำลัง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ตามแผนอัตรากำลัง (ร้อยละ ๕๐)	๑	๔	๓	๓๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓) โครงการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรสายงานบริหารที่ผ่านอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๔) โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคล	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ (ร้อยละ ๗๐)	๑๑	๑๑	๑๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ/องค์กรปกครองฯ
	๕)โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่และรับโอนที่ได้รับการพัฒนาและติดตามประเมินผล (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่และรับโอนที่ได้รับการพัฒนาและติดตามประเมินผล (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๘	๒๑	๒๐	๑๒๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๑	๑๑	๑๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๑	๑๑	๑๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/ องค์กรปกครอง
	๒) โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/หน่วยงาน)	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การสัมมนา	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/ องค์กรปกครอง
	๓) กิจกรรมประเมินทักษะด้านดิจิทัลจากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ E-Leaming	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	๑๑	๑๑	๑๑	๐	๐	๐	๑) การพัฒนาตนเอง	๑. E-Learning ก.พ ๒. E-Learning TDGA
รวม			๒๓	๒๓	๒๓	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ตำแหน่ง)	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๓๕	๓๕	๓๕	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒	๑๒	๑๒	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓) กิจกรรมการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
	๔) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
	๕) กิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จิตอาสาบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑)โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๑๒	๑๒	๑๒	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒	๑๒	๑๒	๓๐๐๐,๐๐๐	๓๐๐๐,๐๐๐	๓๐๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๙๖	๙๖	๙๖	๘๒๕,๐๐๐	๘๒๕,๐๐๐	๘๒๕,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๕	๕	๕	๑๒๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๘	๘	๘	๘๒๕,๐๐๐	๘๒๕,๐๐๐	๘๒๕,๐๐๐	
รวม		๒๐	๒๐	๒๐	๑,๐๐๗,๐๐๐	๑,๐๐๗,๐๐๐	๑,๐๐๗,๐๐๐	

**ร่าง แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้ เป็นปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	-เพื่อวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ -เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบ อัตรากำลังลดลง		ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม และ ปรับปรุงอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี ตำแหน่งว่าง ลดลง ๑ อัตรา	-องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมและควบคุมภาระ ค่าใช้จ่าย -มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนด กลยุทธ์ของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารบุคคล (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	-เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล		ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	-องค์กรมีแนวทางในการ ทรัพยากรบุคคลบริหารงาน และพัฒนา	งานการเจ้าหน้าที่
๓) ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๒. จัดทำและเผยแพร่รายละเอียดคู่มือ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๓. จัดทำและเผยแพร่พจนานุกรม สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	-เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐานต่อ การปฏิบัติงาน -เพื่อให้ทราบความรับผิดชอบ ต่อตำแหน่งหน้าที่ตนเอง -เพื่อให้บุคลากร ได้ทราบ ระดับสมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง		ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๒ เล่ม ๑ เล่ม ๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน -บุคลากรทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ -บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่

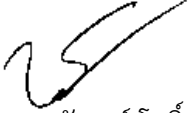
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ ขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการ และ ผลประโยชน์ต่างๆของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง ๓.จัดทำแผนพัฒนาการลาของพนักงาน	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร -เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิประโยชน์ของตนเอง -เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิการลาของตนเอง		ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม ๑ เล่ม ๑ ฉบับ	-บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า -บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ต่างๆของตนเอง -บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการ ลาของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่
๕) ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียน ประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR ให้ เป็นปัจจุบัน	-เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านข้อมูลของบุคลากรใน หน่วยงาน -เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน		ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ข้อมูลเป็น ปัจจุบัน ข้อมูลเป็น ปัจจุบัน	-อบต.นรสิงห์ สามารถทราบ ข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานได้ ตลอดเวลา -อบต.นรสิงห์ มีข้อมูล บุคลากรออนไลน์ที่เป็น ปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day) ๒. แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูก ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗	-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วม พลังในการรักษาความสะอาด และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม สถานที่สาธารณะ -เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกความพึง พอใจและแรงจูงใจในการ ทำงาน ของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล		ภายในเดือน ต.ค.๖๖ ภายในเดือน เม.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ธ.ค.๖๖	๒ ครั้ง/ปี ๑ เล่ม	-องค์กรมีสุขลักษณะที่ดี บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน -มีแผนปฏิบัติการฯ และเป็น แนวทางในการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ได้อย่างตรง ประเด็น	ทุกส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่

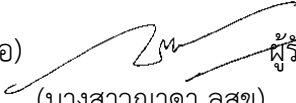
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๗) ด้านการพัฒนา บุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรต่างๆ หน่วยงานภายนอก	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน -เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	- ๓๐,๐๐๐.-	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗ ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม บุคลากรเข้า รับ ๕๐% การอบรม	-บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากร -บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ ทุกส่วนราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนา บุคลากรให้มีทักษะ และความรู้ในสาย อาชีพ	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะการ บริหารงานบุคคลของอบต.นรสิงห์ โดย ข้าราชการทั้งหมด ๑๒ ราย เข้ารับการ พัฒนาความรู้หลักสูตร e-Learning จัด โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นครบ ร้อยละ ๑๐๐	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า รับการ ประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด/ งานเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต.นรสิงห์	-เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางใน การเสริมสร้างคุณ ธรรม จริยธรรม	-	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	-บุคลากรมีแนวทางในการ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	งานเจ้าหน้าที่
	๒. แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ ป้องกัน การทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมี วินัย คุณธรรม จริยธรรม	-	ต.ค.๖๖ - ธ.ค.๖๖	๑ เล่ม	-องค์กรมีแผนการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรมฯ ประจำปี	งานเจ้าหน้าที่
	๓. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน ส่วนท้องถิ่น)	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบ ประมวลจริยธรรม	-	ต.ค.๖๖ - ธ.ค.๖๖	เผยแพร่ website ๓ ฝ่าย	-บุคลากรได้ทราบกฎหมาย การประมวลจริยธรรม	งานเจ้าหน้าที่
	๔. โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกิจกรรมดังนี้	-เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม	๕,๐๐๐.-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ดำเนินการทั้ง ๕ กิจกรรม	-บุคลากรได้รับการ พัฒนา จิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้าง ประโยชน์ต่อสังคม เห็นคุณค่า ของการเสริมสร้างสังคมแห่ง ความดีมีคุณธรรมอยู่ร่วมกัน ในสังคมอย่างผาสุก	งานการ เจ้าหน้าที่/สำนัก ปลัด/กอง การศึกษา ฯ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	๔.๑ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด ๔.๒ กิจกรรมสัณฐานใจให้ความรู้ อสม. นักเรียน และประชาชนในพื้นที่ สู่ เครือข่ายคุณธรรม ๔.๓ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัด ต่างๆ และนอกสถานที่ ๔.๔ กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้พนักงานมี ระเบียบวินัยและรักษาความสงบสุข โดย การเคารพ ธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ทุก วันจันทร์ ๔.๕ กิจกรรมทำบุญ ถวายเครื่องไทย ธรรม ในวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์						
๓) ด้านการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ใน องค์กร	๑. กิจกรรมรดน้ำ ขอพรคณะผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่วง เทศกาลวันสงกรานต์	-เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ ร่วมกัน	๕,๐๐๐.-	๑๓ เม.ย. ๖๗	บุคลากรได้ เข้าร่วม กิจกรรม	-บุคลากรในได้เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกันเกิดความ รักความสามัคคีในองค์กร	สำนักปลัด/ กองการศึกษาฯ

- ประธาน - ขอให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณา ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ตามที่เลขฯ ได้เสนอ หากไม่มีท่านใดแก้ไข ขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- ที่ประชุม มีมติเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์
- ประธาน - มอบเลขานุการฯ จัดทำประกาศฯ ต่อไป
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ -ไม่มี -
- ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวชุชนลักษณ์ โพธิ์สุข)
เลขานุการ ฯ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางสาวญาดา ลุสุข)
ประธานคณะกรรมการ ฯ