

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง
อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

สารบัญ

	หน้าที่
บทที่ ๑	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- เป้าหมาย	๑-๒
บทที่ ๒	
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ออบต.	๓
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	๓-๔
บทที่ ๓	
- นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๕
- นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๕
- นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๖
- นโยบายด้านสวัสดิการ	๖
- นโยบายด้านการบริหาร	๗
- นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๗-๘
บทที่ ๔	
- การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	๙

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กรถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้าและเกิดความเสียหายต่อองค์กรดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านในดง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี(พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๔) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง
ระยะสั้น

ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์กรให้การสนับสนุน พนักงานจ้างให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๗ ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๑.๘ ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๓.๑.๗ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๘ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

๓.๑.๙ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงในระยะยาว

ผู้บริหาร

๓.๒.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๒.๔ มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

ประชาชน

๓.๒.๕ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๖ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๗ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล (Vission)

สำนักงานเป็นระบบ ครบครันในทุกด้าน การสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อการบริหารจัดการที่ดี
พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.ปรับปรุงและพัฒนาให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๒.ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการศึกษาและบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
- ๓.พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย พร้อมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๔.ส่งเสริมการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๕.อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
- ๖.พัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่นตามแนวทางระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	๑.๑ การประสานงาน:มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ๑.๒ การมอบอำนาจตามศักยภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย ๑.๓ การกำกับดูแลเป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย	๑.๑ การแบ่งส่วนราชการยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด ๑.๒ การวางแผน ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ
๒. ด้านระเบียบกฎหมายข้อบัญญัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความสามารถด้านงานกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา	๒.๑ การออกข้อบัญญัติ:ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ๒.๒ การบังคับใช้ ประชาชนยังรับทราบน้อยมาก
๓. ด้านบุคลากร	๓.๑ วินัย มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย ๓.๒ พฤติกรรม ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ ๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	๓.๑ คุณภาพของงาน ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม ๓.๒ อัตราค่าจ้าง:ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๔. ด้านงบประมาณ	๔.๑ เงินอุดหนุน ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพของพื้นที่	๔.๑ การชำระภาษี:ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่างๆ
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล:มีการจัดเก็บข้อมูลหรือการทำระบบบัญชีของ อบต.เป็นปัจจุบันและตรวจสอบได้ ๕.๒ การปรับปรุงข้อมูล:มีการสำรวจข้อมูลปัจจุบันเสมอ ๕.๓ การมีส่วนร่วม:ชุมชนให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล	๕.๑ คุณภาพของข้อมูล: ขาดบุคลากรในการจัดการงานด้านประชาสัมพันธ์
๖.ด้านทรัพยากรเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	๖.๑ จำนวน:เหมาะสมกับปริมาณงาน ๖.๒ ทันทต่อสภาพปัจจุบัน	๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย:มีการนำมาใช้แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	๑.๑ ระดับความขัดแย้ง:เป็นโอกาสที่แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์:นักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจรวม:ประชาชนเริ่มตื่นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	๒.๑ สาธารณภัย: เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำการเกษตรด้วยลมพายุ และฝน
๓. ด้านสังคม	๓.๑ วัฒนธรรม:มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรมประเพณี ในท้องถิ่นมากขึ้นและยังคงอนุรักษ์ไว้ ๓.๒ การสื่อสาร:มีความสะดวกรวดเร็ว	๓.๑ สังคม: เทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดทำให้เยาวชนเกิดความเสี่ง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย:มีการริเริ่มนโยบายใหม่ ๆสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย:เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินงาน
๕. ด้านเทคโนโลยี	๕.๑ การคิดค้น:เทคโนโลยีราคาถูกลงเนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เอง	๕.๑ บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่างๆดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

๒. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหาการเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนรวดเร็วทันสมัยและเป็นปัจจุบันช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจคุณภาพชีวิตที่ดีความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กรโดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาสสร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษจัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่งคนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๕.นโยบายด้านการบริหาร

เป้าประสงค์

มีการกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล เพื่อดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่เดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่นรวดเร็วถูกต้องและมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำปีและคณะกรรมการประเมินผลการ

๖.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

ก. แนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรต้องสร้างกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้นโดยต้องมีการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

ข.แนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงานการวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กรดังนั้นองค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้องหลังจากนั้นต้องสรุปว่าอะไรคือข้อมูลสารสนเทศองค์ความรู้ตัวชี้วัดที่ต้องมีหลังจากนั้นจึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้นจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและทิศทางขององค์กร

ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑. การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ
- ๒.หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กรโดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่รวบรวมรายละเอียดหาเป็นเครือข่ายขององค์กร
- ๓.สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กรโดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนโดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้งและนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา

๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรโดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนโดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้งและกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลายๆทีมงานและกระตุ้นให้แต่ละทีม กำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องและรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบโดยดำเนินการ จัดทำฐานข้อมูลในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติรวมทั้งผล การดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุมถูกต้องและทันสมัย

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าและต้อง มีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติม

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ อย่างเหมาะสม

๔. ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตามเฝ้าระวังและเตือนภัย (Warning System) เช่นการกำหนด ระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจรการจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๕. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

๖. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้และนำแผนไปปฏิบัติจะต้องแสดงผลการจัดการ ความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย 3 องค์ความรู้ตามแนวทางที่กำหนดและรายงานผลการดำเนินงานตาม แผนโดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม

บทที่ ๔

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | | |
|---|------|---------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด | เป็น | ประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็น | กรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็น | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง รับทราบเพื่อพิจารณา
