



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบวกราญ
เรื่อง ประกาศแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบวกราญ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบวกราญ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

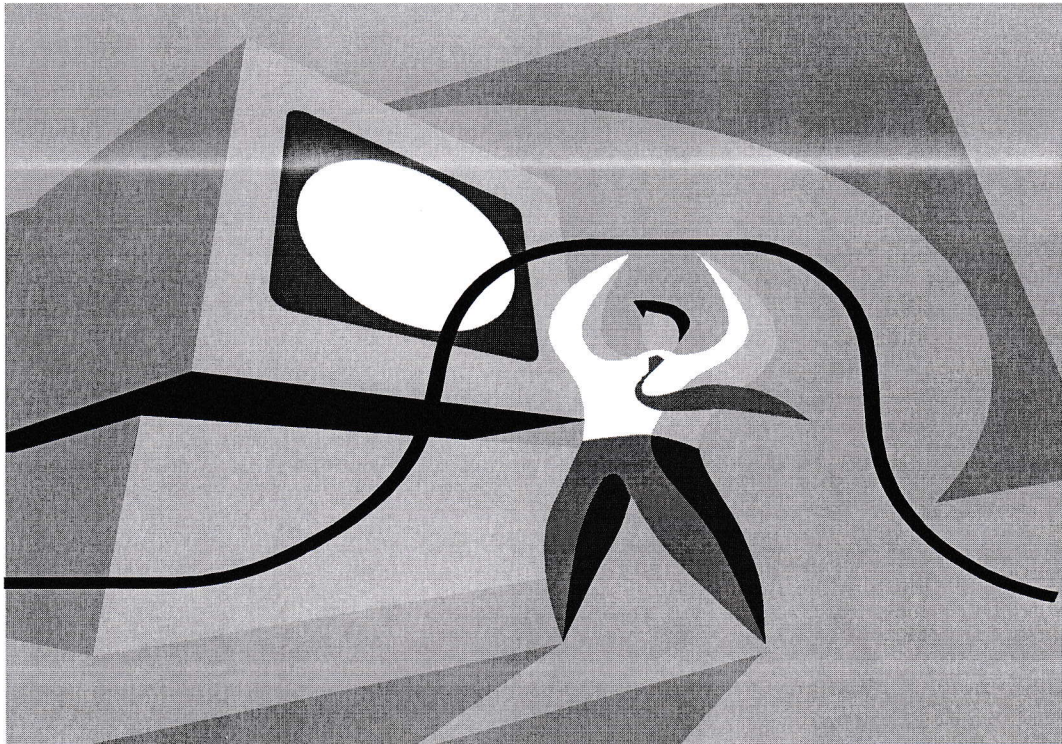
จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุนิช สมพะณะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบวกราญ

แผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
สำนักปลัด อบต.บากเรือ
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๕๕๘-๑๒๓๔

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บททั่วไป	๑
● วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ	
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
● มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๔
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕
- และหลักเกณฑ์การพัฒนา	
บทที่ ๓ แผนการดำเนินงาน	๖
- แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	

บทที่ 1 บททั่วไป

วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ

๑.วิสัยทัศน์

“ตำบลปากเรือน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรอินทรีย์ มากมีวัฒนธรรม
น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑ วิสัยทัศน์

“ตำบลปากเรือน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรอินทรีย์ มากมีวัฒนธรรม
น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย/กลยุทธ์การพัฒนา

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑)ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เป้าประสงค์

“มีพื้นที่ถนน รางระบายน้ำ ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นและการบำรุงรักษา”

๑.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) ถนนได้มาตรฐานตามแบบที่กำหนดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒ ของจำนวนถนนทั้งหมด
- ๒) รางระบายน้ำได้มาตรฐานตามแบบที่กำหนดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒ ของจำนวนราง

ระบายน้ำทั้งหมด

๑.๓ กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน
- ๒) พัฒนาระบบรางระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน
- ๓) พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา รองรับขยายตัวของชุมชน

๒)ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ เป้าประสงค์

“ประชาชนมีคุณภาพที่ดี ชุมชนเข้มแข็งและสังคมมีความสงบเรียบร้อย”

๒.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ร้อยละ ๙๐
- ๒) ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. ๓๐,๐๐๐ บาท/คน/ปี เพิ่มขึ้น

ร้อยละ ๙๕

๒.๓ กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชน
- ๒) ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
- ๓) ส่งเสริมการป้องกัน ดูแลรักษาสุขภาพแก่ประชาชน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้ การสอนในระดับท้องถิ่น

๓)ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาจัดระเบียบชุมชน/สังคมและความสงบเรียบร้อย

๓.๑ เป้าประสงค์

“ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความมั่นคงและสงบสุข”

๓.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑)ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย และด้านหน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน EMS ร้อยละ ๙๐

๓.๓ กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมความรู้เรื่องประชาธิปไตย สิทธิหน้าที่และกฎหมายแก่ประชาชน
- ๒) ส่งเสริมและบูรณาการระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของตำบล
- ๓) ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐโดยภาคประชาชน
- ๔) ส่งเสริมการบูรณาการ การทำงานของทุกภาคส่วน

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว

๔.๑ เป้าประสงค์

“ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้เพิ่มขึ้น”

๔.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑ ของรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. ๓๐,๐๐๐ บาท/คน/ปี

๔.๓ กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และประเพณีวิถีอีสาน
- ๓) ยกระดับและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานการท่องเที่ยวและการบริการ

๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

๕.๑ เป้าประสงค์

“ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูเพิ่มขึ้น”

๕.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) จำนวนพื้นที่ป่าไม้ได้รับการฟื้นฟูเพิ่มขึ้น ๑๐๐ ไร่
- ๒) จำนวนพื้นที่แหล่งน้ำได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น ๒๐ ไร่
- ๓) ชุมชน/หมู่บ้านมีการคัดแยกขยะ ร้อยละ ๑๐ ของจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด

๕.๓ กลยุทธ์

- ๑) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ อื่น และน้ำ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔) ส่งเสริมให้ชุมชนปลอดภัย

๖) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ เป้าประสงค์

“ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมชุมชนอย่างมีความสุขและปกติสุข”

๖.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ร้อยละ ๒ ของประชากรทั้งหมด

๖.๔ กลยุทธ์

- ๑) อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา

ท้องถิ่นในชุมชน

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๑ เป้าประสงค์

“บุคลากรของ อปท.มีการพัฒนาศักยภาพ และการเพิ่มประสิทธิภาพ และมีวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ”

๗.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ ร้อยละ ๒ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒) จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ ของงบประมาณด้านครุภัณฑ์/ปี

๗.๓ กลยุทธ์

- ๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพ มีทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๒) ส่งเสริมให้มีเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) ส่งเสริมการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บทที่ 2

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลบวกลือ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

◇ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้อัฒิพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความร่วมมือในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน 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 เทียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง

การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อย เพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับ ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑. การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ					
๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ	-		←		→
๑.๒ มีการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ รวมถึง การสรรหาพนักงานจ้าง	-	←			→
๑.๓ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	-	←			→
๑.๔ การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	-	←			→
๑.๕ การปรับปรุงระบบสวัสดิการให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน		←			→
๒. การพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนท้องถิ่น					
๒.๑ การจัดฝึกอบรมบุคลากรโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๒๐๐,๐๐๐	←			→
๒.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อยกระดับการป้องกันการทุจริต	๒๐,๐๐๐	←			→
๒.๓ การพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด	๒๔๕,๐๐๐	←			→