



## นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

## สารบัญ

|                                                                                              | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| บทที่ ๑ บททั่วไป                                                                             | ๔    |
| • วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์<br>ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว |      |
| บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล                                             | ๖    |
| • มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)                                  |      |
| - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์                                                       | ๖    |
| - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล                                             | ๗    |
| - มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล                                             | ๗    |
| - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                     | ๘    |
| - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน                                   | ๘    |
| - และหลักเกณฑ์การพัฒนา                                                                       |      |
| บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล                                      | ๙    |
| • แต่งตั้งคณะทำงาน                                                                           | ๙    |
| • ประชุมคณะทำงาน                                                                             | ๙    |
| • กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล                                 | ๑๐   |
| • การดำเนินงานตามขั้นตอน                                                                     | ๑๐   |
| - วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                      | ๑๐   |
| - เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์                                                               | ๑๑   |
| * ด้านกระบวนการ                                                                              | ๑๑   |
| * ด้านบุคลากร                                                                                | ๑๒   |
| * ด้านทรัพยากร                                                                               | ๑๓   |
| * ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการ (หน่วยงาน/ประชาชน)                                                 | ๑๓   |
| - วิเคราะห์ SWOT                                                                             | ๑๔   |
| - วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                 | ๑๖   |
| - ปัจจัยแห่งความสำเร็จ                                                                       | ๓๐   |
| - จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล                                            | ๓๔   |
| - ภาคผนวก                                                                                    | ๔๕   |

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวชั้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

## บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

- วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

- พันธกิจ

- ๑ พัฒนาตำบลพระเพลิงให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ๒ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับระดับจังหวัดและกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
- ๓ บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
- ๔ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

- ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๘ เป้าประสงค์ และ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การยกระดับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวให้มีสมรรถนะสูง

| เป้าประสงค์                                                                    | กลยุทธ์                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. ระบบบริหารราชการของ อบต. เกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | ๑.๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ                        |
|                                                                                | ๑.๒ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ อบต. อย่างเป็นระบบ                                  |
|                                                                                | ๑.๓ นำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร                                            |
| ๒. บุคลากร อบต. มีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน          | ๒.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร อบต. ให้มีขีดความสามารถสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ จังหวัด            |
|                                                                                | ๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.                            |
| ๓. อบต. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน                        | ๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อบต. สำหรับใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบต. |
|                                                                                |                                                                                        |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาตำบล

| เป้าประสงค์                                                                          | กลยุทธ์                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. อบต. มีการบริหารจัดการที่ดีและมีการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน          | ๑.๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการของ อบต. ตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.    |
|                                                                                      | ๑.๒ พัฒนาศักยภาพของ อบต. ให้สามารถสนองตอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ                 |
|                                                                                      | ๑.๓ ศึกษา วิจัย และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนา อบต.                                 |
| ๒. อบต. มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลังให้สามารถพึ่งพาตนเอง | ๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  |
| ๓. บุคลากรของ อบต. มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน                                          | ๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ อบต. ให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

| เป้าประสงค์                                                               | กลยุทธ์                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. อบต. สามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาตำบลพระเพลิง | ๑.๑ สร้างกลไกให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต. |
|                                                                           | ๑.๒ เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร อบต. และการสร้างและใช้ภาคีเครือข่าย                         |
| ๒. อบต. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน                                     | ๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกถึงผลงานที่โดดเด่นของ อบต.                                         |

## บทที่ 2

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

|           |                                                |
|-----------|------------------------------------------------|
| มิติที่ ๑ | ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์                     |
| มิติที่ ๒ | ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล           |
| มิติที่ ๓ | ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล            |
| มิติที่ ๔ | ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล      |
| 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 ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◆ **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

๑) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

### บทที่ ๓

## ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ดังนี้

#### ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM  
ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ที่ ๑๐๗๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๑ เพื่อให้  
การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร  
ดังนี้

|                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด                 | กรรมการ       |
| ๓. ผอ.กองช่าง                       | กรรมการ       |
| ๔. ผอ.กองคลัง                       | กรรมการ       |
| ๕. ผอ.กองสวัสดิการและสังคม          | กรรมการ       |
| ๖. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม    | กรรมการ       |
| ๗. ผอ.กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม      | กรรมการ       |
| ๘. ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร           | กรรมการ       |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ       | เลขานุการ     |

#### คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

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

#### ๒. ประชุมคณะทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงานระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร และสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางการต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

#### ๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ในภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

## ๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

### ๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
๒. มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำโพธิ์ไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
๓. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
๔. การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม
๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๕. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง
๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

### ๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข  
    เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วน ราชการอื่น  
    ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ  
    สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน
๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้
๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ
๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

#### ๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย ให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

#### ๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

##### ● องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลหนองบัว
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวรับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

### ● ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

## ๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

### จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวการเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน
๒. การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน
๓. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
๕. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๗. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน
๘. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๙. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๑๐. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

### สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน
๕. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง

๑๑. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
๑๓. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๔. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ลำดับ

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้
๑๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ
๑๓. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๑. สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ

## ลำดับ

## ประเด็นยุทธศาสตร์

๒๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๒๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๕. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒๗. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๙. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

### การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                   | แรงต้าน/อุปสรรค                                          |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| ๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน | ๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล                 |
| ๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่       | ๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า      |
| ๓. นโยบายรัฐบาล                         | ๓. โครงสร้างการบริหารงานของ สก.                          |
|                                         | ๔. มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ                             |
|                                         | ๕. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง |
|                                         | ๖. ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน                 |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                               |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน | ๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)    |
|                                              | ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ |

| เป้าประสงค์                                                           | ตัวชี้วัด                                               |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน                         | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร            |
| ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง |
| ๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)            | ๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า |
| ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน            | ๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง       |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                                                                             | แรงต้าน/อุปสรรค                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตราค่าจ้างและการปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. ถูกจำกัดด้านอัตราค่าจ้างจากการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม                                                       |
| ๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง                                                    | ๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                     |
|                                                                                                   | ๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า |
|                                                                                                   | ๔. อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย                                                  |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                      | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                                                |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน             | ๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่                   |
| ๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด | ๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ |

| เป้าประสงค์                                                                                                       | ตัวชี้วัด                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ                                        |
| ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร     | ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                                            | แรงต้าน/อุปสรรค                                         |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| ๑. ผู้บริหารและบุคลากรของ สก. ให้ความสำคัญ                       | ๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน |
| ๒. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ | ๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ               |
|                                                                  | ๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก                     |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                                               | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง                                 | ๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร                            |
| ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ                                             | ๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง |
| ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก                                    | ๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ สก.                                            |
| ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง | ๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล                             |

| เป้าประสงค์                                                                          | ตัวชี้วัด                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑. ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT                                   |
| ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล        | ๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร  
ยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงาน

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                                                                                         | แรงต้าน/อุปสรรค                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ        | ๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง   |
| ๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ | ๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ                                                    |
|                                                                                                               | ๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                                                        | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่                                |
| ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป | ๒. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด                         |
| ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร                         | ๓. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน |

| เป้าประสงค์                                                                        | ตัวชี้วัด                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง          | ๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา             |
| ๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป | ๒. จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่น**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                                 | แรงต้าน/อุปสรรค                                                                                   |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. รัฐบาลให้การส่งเสริมโดยกำหนดให้เป็นนโยบายของรัฐบาล | ๑. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ           |
| ๒. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ                    | ๒. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ                                                                       |
|                                                       | ๓. ขาดงบประมาณ                                                                                    |
|                                                       | ๔. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ เนื่องจากการไม่มีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                                                                            | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ                                   | ๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น                                                                                                         |
| ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต                                 | ๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม                                                     |
| ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ                                                    | ๓. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารสำนัก/กอง ตัวแทนท้องถิ่น จังหวัด เป็นต้น |
| ๔. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ |                                                                                                                                      |

| เป้าประสงค์                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                         |
| ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                                 | ๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

| เสริม/สิ่งสนับสนุน                                                         | แรงด้าน/อุปสรรค                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุน | ๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร                              |
| ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน                           | ๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม                                                                          |
|                                                                            | ๓. ทักษะเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน                                                              | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มเสริม                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ                       | ๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน          |
| ๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม         | ๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น |
| ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง |                                                                 |

| เป้าประสงค์                                                             | ตัวชี้วัด                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้ |
| ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม           | ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน    |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                                                                    | แรงต้าน/อุปสรรค                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| ๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ                                                       | ๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง                                      |
| ๒. มีโครงการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ | ๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ |
| ๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ                       | ๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร              |
| ๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น              | ๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน                   |
|                                                                                          | ๕. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา                             |
|                                                                                          | ๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ            |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                                 | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ ทักษะของบุคคลในการทำงาน                        | ๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น |
| ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม | ๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม                   |
| ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร                                |                                                                                         |

| เป้าประสงค์                                                           | ตัวชี้วัด                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล                    | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส |
| ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  | ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของกรม                             |
| ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม | ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม                        |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ  
สมรรถนะประจำตำแหน่ง**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                                                                           | แรงต้าน/อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ<br>แนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้                          | ๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สก. และสมรรถนะ<br>ประจำตำแหน่ง (Function Competency)<br>ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่                                                                         |
| ๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้<br>ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ภาครัฐแนวใหม่ | ๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>สก. พ.ศ.๒๕๔๙-๒๕๕๓ ไม่สอดคล้องกับ<br>สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ<br>สก.และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function<br>Competency) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตาม<br>การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
|                                                                                                 | ๓. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น<br>การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงาน เป็นต้น                                                                                        |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                                                                                                                                              | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ<br>สก. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้อง<br>กับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่<br>โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการ<br>จัดทำ         | ๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร<br>บุคคล สก. พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๓ ให้สอดคล้องกับ<br>สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง<br>ที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วน<br>ร่วมในการปรับปรุง |                                                                   |

| เป้าประสงค์                                                                                             | ตัวชี้วัด                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารทรัพยากรบุคคล สก.                                                      | ๒. ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารทรัพยากรบุคคล สก.                                      |
| ๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน                 | ๓. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่                                |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                                                            | แรงต้าน/อุปสรรค                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| ๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | ๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| ๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน                                                       | ๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่        |
|                                                                                  | ๓. บุคลากรขาดความสนใจ                                    |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                                             | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| ๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้     | ๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ |
| ๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่ |                                                                          |
| ๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้                              |                                                                          |

| เป้าประสงค์                                                                   | ตัวชี้วัด                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้                                              | ๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้ |
| ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม                              | ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม         |
| ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | ๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้    |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน               | แรงต้าน/อุปสรรค                                                                                |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ | ๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ                                                           |
| ๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน  | ๒. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่                                        |
|                                     | ๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                                | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                               |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| ๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ                                       | ๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ |
| ๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ |                                                               |

| เป้าประสงค์                                                       | ตัวชี้วัด                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ   | ๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ |
| ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ                                      |

## สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                  | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b><br>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ                                                    | ๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน<br>๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน<br>๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน<br>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน<br>๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน<br>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b><br>การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ                       | ๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน<br>๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด<br>๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่<br>๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่                                                                                                                                                                                                                                                       | ๑. สร้างและปรับกระบวนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ<br>๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร             |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b><br>การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ<br>๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก<br>๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง<br>๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร<br>๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง<br>๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ<br>๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการ | ๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                            |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                                                                            | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                              | บริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                        |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b></p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>                                                                              | <p>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>                                            |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</b></p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>                                                                                                                 | <p>๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด</p> | <p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                 | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖<br>การพัฒนาระบบสร้าง<br>แรงจูงใจเพื่อรักษา<br>บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ<br>สูงไว้กับหน่วยงาน | ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง<br>ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ<br>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจ<br>อื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม<br>เท่าเทียม<br>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรง<br>กับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนว<br>ใหม่อย่างต่อเนื่อง<br>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความ<br>ต่อเนื่องชัดเจน<br>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ<br>ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น | ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่<br>มีสมรรถนะสูง เช่น Talent<br>Management<br>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ<br>ชัดเจนและเป็นรูปธรรม                                                                                                        |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗<br>การเสริมสร้างคุณธรรม<br>จริยธรรมให้แก่พนักงาน                                           | ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของ<br>บุคคลในการทำงาน<br>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการ<br>ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม<br>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ<br>บุคลากร<br>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน<br>คุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมี<br>ความหลากหลายยิ่งขึ้น<br>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร<br>เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร                                 | ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส<br>ในการบริหารงานบุคคล<br>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม<br>ของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครอง<br>ท้องถิ่น<br>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้<br>บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม<br>ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘<br>การบริหารทรัพยากร<br>บุคคลและพัฒนา<br>ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ<br>สมรรถนะประจำตำแหน่ง     | ๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ<br>ประจำตำแหน่ง<br>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ<br>ในระบบการประเมินสมรรถนะ<br>การประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                                                         | ๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ<br>สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ<br>ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่<br>๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การ<br>พัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.                                                          |
|                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม<br>สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรใน<br>หน่วยงาน                                                                                                                                         |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙<br>พัฒนาองค์กรให้เป็น<br>องค์กรแห่งการเรียนรู้                                             | ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการ<br>เรียนรู้<br>๒. มีแผนการจัดการความรู้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้<br>๒. องค์กรความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่<br>ได้รับการรวบรวม                                                                                                                                                       |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                           | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ                                                                                                                                                                         | เป้าประสงค์                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                             | ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้                                                                                                                                                     | ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย                                                       |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐<br>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง<br>๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม | ๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ<br>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ |

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

| วิสัยทัศน์                                                                                                                                                                                               | ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”                                                                                   | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                          | ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ                                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                          | ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                               |
|                                                                                                                                                                                                          | ๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคุมความประพฤติทางวิชาการปฏิบัติงาน |
|                                                                                                                                                                                                          | ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร                                                                                                                |
| ๑. พัฒนา อบต.ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง                                                                                                                                                                | ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน                                                                     |
|                                                                                                                                                                                                          | ๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร                                                                                                     |
|                                                                                                                                                                                                          | ๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                          | ๙. พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้                                                                                                        |
|                                                                                                                                                                                                          | ๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                                                                                                               |
| ๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชน<br>ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย                                                   |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
| ๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อบต. ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการ<br>บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี                                                                   |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
| ๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของ อบต.<br>ให้มีประสิทธิภาพ                                                                                                                                      |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
| ๕. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการของ อบต. ให้มีศักยภาพ<br>ในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี                                                                         |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
| ๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผล<br>การพัฒนาของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพ                                                                                                               |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
| ๗. ส่งเสริมให้ อบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการ<br>พัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะ<br>ประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความ<br>เข้มแข็งของครอบครัว |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
| ๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

| แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ            |                                                                                                                    |                                                                                                             |                                                                                                                                                      |                               |                                                                                                                          |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                                    | เป้าประสงค์                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                                                                                   | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                       | ผู้รับผิดชอบ                  | การติดตามผล                                                                                                              |
| มิติที่ ๑<br>ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ | ๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน                                           | ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง                                                        | ๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง                                          | งานบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ<br>๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการหรือปัญหาต่างๆ |
|                                         | ๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)                                                         | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)                                          | ๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)<br>๒. โครงการการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ                                                        | งานบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ<br>๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรมและหน่วยงานภายนอก        |
|                                         | ๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่                                                    | งานบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ<br>๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ                                     |
|                                         | ๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล                                                                       | ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล                                            | ๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สอ.<br>๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม<br>๓. แผนงานการส่งเสริมให้ความรู้และทักษะจากการอบรม | งานบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ                                                                       |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ                               |                                                                                                     |                                                                                                                       |                                                                                                             |                                   |                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                                                       | เป้าประสงค์                                                                                         | ตัวชี้วัด                                                                                                             | แผนงาน/โครงการ                                                                                              | ผู้รับผิดชอบ                      | การติดตามผล                                                                                                                                    |
| มิติที่ ๒<br>ประสิทธิภาพ<br>การบริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |                                                                                                     |                                                                                                                       | มาใช้ในการปฏิบัติงาน<br>๔. แผนงานการประเมิน<br>ประสิทธิผลการศึกษอบรมของ<br>บุคลากร                          |                                   |                                                                                                                                                |
|                                                            | ๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรม<br>สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรใน<br>หน่วยงาน | ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์<br>และการจัดอบรมการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่                                  | ๑. โครงการประชาสัมพันธ์การ<br>บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่<br>๒. โครงการอบรมการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผล<br>โครงการ<br>๒. การทดสอบความรู้<br>หลังการอบรมสัมมนา                                                                          |
|                                                            | ๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการ<br>พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ<br>อย่างน้อย ๑ โครงการ          | มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการ<br>พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ<br>อย่างน้อย ๑ โครงการ                               | ๑. แผนการสร้างหลักสูตรการ<br>พัฒนาภาวะผู้นำให้กับ<br>ข้าราชการ                                              | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. การนำหลักสูตรไปใช้<br>ฝึกอบรม<br>๒. การพัฒนาหลักสูตร<br>หลังจากการนำไปใช้                                                                   |
|                                                            | ๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม<br>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                               | ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม<br>การพัฒนาภาวะผู้นำ                                                                       | ๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับ<br>การอบรม                                                                       | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. จำนวนผู้เข้ารับการ<br>อบรม<br>๒. จำนวนผู้ผ่านการ<br>อบรม                                                                                    |
|                                                            | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง<br>เป็นปัจจุบัน                                                  | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ<br>ฐานข้อมูลบุคลากร                                                                         | ๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูล<br>บุคลากร กรมส่งเสริมการ<br>ปกครองท้องถิ่น                                        | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงาน<br>ที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่ม<br>งาน/ฝ่าย ในกองการ<br>เจ้าหน้าที่ วิชาชีพที่ปรึกษา<br>๒. การประเมินผลความ<br>ถูกต้องของระบบ |
|                                                            | ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ<br>สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล                  | ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่<br>ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล<br>เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน<br>การบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสาร<br>สนเทศเพื่อสนับสนุนการ<br>ปฏิบัติงานด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล             | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงาน<br>ที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล<br>๒. การประเมินผลและ<br>พัฒนาระบบ                                                          |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ                                      |                                                                                                               |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                   |                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                                                              | เป้าประสงค์                                                                                                   | ตัวชี้วัด                                                                                                                         | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ผู้รับผิดชอบ                      | การติดตามผล                                                                                                                                                  |
|                                                                   |                                                                                                               |                                                                                                                                   | <p>๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์ แจกข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อ มูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าว การบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์</p> <p>๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหาร งานบุคคลของข้าราชการ สย.</p> |                                   |                                                                                                                                                              |
|                                                                   | ๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | <p>๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</p>                                                                                                                                                                                       | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด |                                                                                                                                                              |
| มิติที่ ๓<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการ<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล | ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน                                                     | ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง                                                                                    | <p>๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มงาน (Job Family)</p> <p>๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด</p> <p>๔. โครงการนิเทศงานการ</p>                                                                                                        | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | <p>๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการทำงาน</p> <p>๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>๓. การนิเทศงาน</p> |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ |                                                                                                                                 |                                                                                                                   |                                                                                                                                                    |                                   |                                                                                                                                               |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                         | เป้าประสงค์                                                                                                                     | ตัวชี้วัด                                                                                                         | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                     | ผู้รับผิดชอบ                      | การติดตามผล                                                                                                                                   |
|                              |                                                                                                                                 |                                                                                                                   | บริหาร งานบุคคลของสำนักงาน<br>ท้องถิ่นจังหวัด สำนักงาน<br>ท้องถิ่นอำเภอ                                                                            |                                   |                                                                                                                                               |
|                              | ๒. การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์<br>วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร<br>ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ<br>แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ระดับความสำเร็จในการสร้าง<br>และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์<br>ค่านิยม และวัฒนธรรมในการ<br>ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. โครงการสร้างและ<br>ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์<br>วัฒนธรรมในการทำงานของ<br>บุคลากรให้สอดคล้องกับการ<br>บริหารราชการแนวใหม่และ<br>เหมาะสมกับภารกิจ | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. การจัดโครงการ<br>ฝึกอบรมให้แก่บุคลากร<br>๒. การส่งบุคลากรไป<br>อบรมกับหน่วยงานอื่นๆ<br>๓. การประชุมเพื่อติดตาม<br>ผล                       |
|                              | ๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน<br>IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่<br>อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง                                   | ร้อยละของบุคลากรกองการ<br>เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนา<br>ความรู้และทักษะด้าน IT                                  | ๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน<br>IT แก่บุคลากร กองการ<br>เจ้าหน้าที่                                                                                  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผล<br>โครงการฝึกอบรม<br>๒. การทดสอบสมรรถนะ<br>ของบุคลากรหลังจาก<br>เสร็จสิ้นการฝึกอบรม                                           |
|                              | ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ<br>มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ<br>ต่อเนื่อง                                                | ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการ<br>พัฒนา                                                                           | ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารใหม่<br>ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์<br>๒. โครงการพัฒนาข้าราชการ<br>ตามหลักสุตรนายอำเภอ<br>หลักสุตรนักปกครองระดับสูง<br>ฯลฯ      | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผล<br>ผู้บริหารที่ได้รับการ<br>ฝึกอบรมเพื่อพัฒนา<br>วิสัยทัศน์<br>๒. การประชุมเพื่อ<br>ติดตามความก้าวหน้าของ<br>การดำเนินโครงการ |
|                              | ๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน<br>(Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ<br>ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป                                       | จำนวนบุคลากรกองการ<br>เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน                                                               | ๑. แผนงานการสร้างระบบการ<br>สอนงานในหน่วยงาน<br>(Coaching)                                                                                         | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. การติดตามประเมินผล<br>การสอนงาน<br>๒. การปรับปรุงและ<br>พัฒนาระบบการสอนงาน                                                                 |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ                                          |                                                                               |                                                                            |                                                                                                                                                                                                                    |                                   |                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                                                                  | เป้าประสงค์                                                                   | ตัวชี้วัด                                                                  | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                                                                                     | ผู้รับผิดชอบ                      | การติดตามผล                                                                             |
|                                                                       | ๖. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management                | ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้                   | ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)<br>๒. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบัน หน่วยงานภายนอก<br>๓. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการ<br>๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย                                  |
|                                                                       | ๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้                                              | ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้                              | ๑. แผนการจัดการความรู้                                                                                                                                                                                             | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ                                      |
|                                                                       | ๘. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม                              | จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม                                         | ๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร                                                                                                                                                                              |                                   | ๑. การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง                                  |
|                                                                       | ๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้                                    | ๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้                                                                                                                                                                                        | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้                                                              |
| มิติที่ ๔<br>ความพร้อม<br>รับผิดชอบ<br>การบริการ<br>ทรัพยากร<br>บุคคล | ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน                                | ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส | ๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล<br>๒. โครงการณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ                                                | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล<br>๒. การประเมินผลโครงการ |

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

| มิติ                                                                            | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ                                                                                                       | ผู้รับผิดชอบ                  | การติดตามผล                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มิติที่ ๕<br>คุณภาพชีวิต<br>และความ<br>สมดุล<br>ระหว่างชีวิต<br>กับการ<br>ทำงาน |             |           | ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสฝ่าละอองธุรีศรัย                          |                               |                                                                                                                   |
|                                                                                 |             |           | ๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                                            | งานบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัด | ๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                                     |
|                                                                                 |             |           | ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                       | งานบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
|                                                                                 |             |           | ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมทั้งมีมาตรการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | งานบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลและพัฒนาแผนสวัสดิการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                                                   |
|                                                                                 |             |           | ๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ                                           | งานบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลัก                                                                   |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ |                                                            |                                                                            |                                                                |                                   |                                                                                |
|------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| มิติ                         | เป้าประสงค์                                                | ตัวชี้วัด                                                                  | แผนงาน/โครงการ                                                 | ผู้รับผิดชอบ                      | การติดตามผล                                                                    |
|                              |                                                            | ดำรงชีวิต                                                                  | ดำรงชีวิต                                                      |                                   | ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง<br>มาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                           |
|                              | ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | ระดับความสำเร็จี่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | ๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผล<br>โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร |

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

| มิติที่                                 | ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                    | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์                                                                                                                                           | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์           | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ                                                    | ๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน<br>๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน                         | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลัง<br>๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า                                                                          |
|                                         | ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง           | ๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่<br>๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ. | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่<br>๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ. |
|                                         | ๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                                                  | ๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน<br>๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  | ๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่<br>๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ                     |
| ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ                                                    | ๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ<br>๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน                                          | ๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ<br>๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร                                                                                               |
|                                         | ๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                   | ๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                  |

| มิติที่                                 | ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                     | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์                                                                                         | ตัวชี้วัด                                                                                                      |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ                                                     | ๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน                                                    | ๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง                                                           |
|                                         | ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ                            | ๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการพัฒนาใน การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนการที่ต้น คำนึงม และวัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ |
|                                         | ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง                    | ๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับ การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT                                |
|                                         | ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพัฒนาระบบและต่อเนื่อง              | ๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง                                     | ๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา                                                                      |
|                                         | ๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้                   | ๕.๑ จัดให้มีระบบการฝึกอบรม (Coaching) เพื่อ พัฒนากลุ่มผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป                         | ๕.๑.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ สอนงาน                                                         |
|                                         | ๖. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้                      | ๖.๑ พัฒนาระบบการรักษากฎเกณฑ์ที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management                                             | ๖.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้                                                 |
|                                         | ๗. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้                      | ๗.๑ พัฒนาระบบการรักษากฎเกณฑ์ที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management                                             | ๗.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้                                                 |
|                                         | ๘. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้                      | ๘.๑ พัฒนาระบบการรักษากฎเกณฑ์ที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management                                             | ๘.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้                                                 |
|                                         | ๙. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้                      | ๙.๑ พัฒนาระบบการรักษากฎเกณฑ์ที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management                                             | ๙.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้                                                 |
|                                         | ๑๐. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้                     | ๑๐.๑ พัฒนาระบบการรักษากฎเกณฑ์ที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management                                            | ๑๐.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้                                                |

| มิติที่                                           | ประเด็นยุทธศาสตร์                                                          | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                                      |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๔. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล      | ๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | ๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน                                                                        | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็ใจในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส              |
|                                                   |                                                                            | ๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                                          | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็ใจในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น          |
|                                                   |                                                                            | ๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                        | ๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น             |
| ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ                                      | ๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็ใจในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น             |
|                                                   |                                                                            | ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                                    | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็ใจในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |
|                                                   |                                                                            | ๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร                                                            | ๑.๓.๑ ระดับความสำเร็ใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน                          |

ภาคผนวก