

กลยุทธ์การบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น

บทที่ 1 บททั่วไป

- วิทยาลัยฯ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง

บทที่ 2 การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)
 - มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
 - มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
และหลักเกณฑ์การพัฒนา

บทที่ 3 ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- แต่งตั้งคณะทำงาน
- ประชุมคณะทำงาน
- กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- การดำเนินงานตามขั้นตอน
 - วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์
 - ด้านกระบวนการ
 - ด้านบุคลากร
 - ด้านทรัพยากร
 - ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการ (หน่วยงาน/ประชาชน)
 - วิเคราะห์ SWOT
 - วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ปัจจัยแห่งความสำเร็จ
 - จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้างเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้างขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดได้แก่

1. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
2. ประสิทธิภาพของการบริหาร
3. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

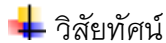
คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง

บทที่ 1

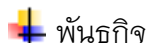
บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง



วิสัยทัศน์

“ชุมชนน่าอยู่มีความเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพและ
การบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน”



พันธกิจ

1. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน โดยการเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่ง ระบบบริการ
สาธารณะให้คึกคักมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
2. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยการเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการและการท่องเที่ยวให้
เข้มแข็งและยั่งยืน
3. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ การสาธารณสุข การ
กีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณี
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย เพื่อการบริหารงานและการบริการ
ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความ
สมดุล และเกิดประสิทธิภาพ อย่างยั่งยืน
6. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง
ให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1.ระบบบริหารราชการของ อบต.เกิดผลสัมฤทธิ์ตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	1.1 พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ
	1.2 ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ อบต.อย่าง เป็นระบบ
	1.3 นำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
2.บุคลากร อบต.มีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	2.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากร อบต.ให้มีขีดความสามารถสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด
	2.2 เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.
3.อบต.เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อบต. สำหรับใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบต.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาตำบล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1.อบต.มีการบริหารจัดการที่ดีและมีการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	1.1 ส่งเสริมการบริหารจัดการของ อบต.ตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
	1.2 พัฒนาศักยภาพของ อบต.ให้สามารถสนองตอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
	1.3 ศึกษา วิจัย และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนา อบต.
2.อบต.มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลังให้สามารถพึ่งพาตนเอง	2.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3.บุคลากรของ อบต.มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ อบต.ให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1.อบต.สามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาตำบลตอนล่าง	1.1 สร้างกลไกให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต.
	1.2เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร อบต. และการสร้างและใช้ภาคีเครือข่าย

บทที่ 2

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนช้าง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าวประกอบด้วย

- | | |
|-----------|--|
| มิติที่ 1 | ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ |
| มิติที่ 2 | ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ 3 | ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ 4 | ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ 5 | คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน |

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- 1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต.บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- 3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)
- 4) มีแผนการสร้าง และพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และ กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- 2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ได้จริง
- 3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของ บุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- 4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- 1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
- 2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- 3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการ บรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- 4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถ จำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่ง เรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วน

ราชการจะต้อง

- 1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- 2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้มีความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- 1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- 2) มีการจัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- 3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

บทที่ 3

ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะทำงาน

เนืองด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง ได้แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้างที่ 10/2560 ลงวันที่ 13 มกราคม 2560 ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย

1.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง	ประธานกรรมการ
2.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง	กรรมการ
3.หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง	กรรมการ
4.นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง	กรรมการ/เลขานุการ

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

- 1.ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง
- 2.จัดทำแผนจัดองค์ความรู้ในองค์กร
- 3.ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
- 4.พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
- 5.ประชาสัมพันธ์การจัดองค์ความรู้และดำเนินการอื่นๆในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. ประชุมคณะทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่างๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงานส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่กำหนดไว้

3. คณะทำงาน ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และ

ศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นที่ศึกษาความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

3.2 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

3.3 การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

3.4 การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

3.5 การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายก อบต.

3.6 การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

3.7 การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

4. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

4.1 คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาระเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้องค์กรบริหารส่วนตำบลตอนล่าง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กรรวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

4.1.1 การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางการคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลตอนล่าง ในภายภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1.เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปีข้างหน้า คืออะไร

1.1 ด้านกระบวนการ

1.1.1 นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆเช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากรหรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

1.1.2 การออกกระเปียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกกระเปียบนั้นๆ อย่างแท้จริงเพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย

1.1.3 การออกกระเปียบต้องให้ระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม

1.1.4 ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน

1.1.5 จัดระบบถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี

1.1.6 มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ

1.1.7 กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.1.8 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน

1.1.9 ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง

1.1.10 กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น

1.1.11 ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนช้าง ได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม

1.1.12 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

1.1.13 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง

1.1.14 กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.15 ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง

1.1.16 ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน

1.1.17 มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

1.2 ด้านบุคลากร

1.2.1 พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ 3 ประการ = เก่ง ดี สุข

เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ

สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นๆในสำนักงาน

1.2.2 บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และสามารถนำความรู้ทางด้าน IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

1.2.3 บุคลากรต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่นๆได้

1.2.4 การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่างๆ

1.2.5 เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆเช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

1.2.6 เพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

1.2.7 บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.8 มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.2.9 บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

1.2.10 บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1.11 ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

1.3 ด้านทรัพยากร

1.3.1 มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

1.3.2 นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ KM

1.3.3 มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอ และทันสมัยให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

1.3.4 สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัย และทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกันเพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร KM

1.3.5 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

1.4 ด้านผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

1.4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมภิบาล) ในการบริหารงาน

1.4.2 สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

1.4.3 สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ

1.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

1.4.5 ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงาน

1.4.6 ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้างได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

2. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดี

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

1. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่างๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน
2. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
3. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
4. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ
5. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
6. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

3. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

1. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
3. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
4. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
5. บุคลากรทุกระดับมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
6. มีพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
7. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
8. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสูง เป็นมืออาชีพ
9. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
10. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

**4.อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา
หรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน**

1. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
2. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
3. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆอย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน
4. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่
5. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โยดที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
6. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง การอบรมศึกษาดูงาน
7. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
8. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน
9. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
10. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

**การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวัง
ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล ดังนี้**

ลำดับ

1. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
4. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
5. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
6. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
7. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
8. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
9. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
10. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
11. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

12. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
13. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
14. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
15. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
16. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
17. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมินเพื่อให้สามารถได้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
18. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
19. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข
20. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
21. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

**การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ
ของยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน	1.การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
2.แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่	2.ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
3.นโยบายรัฐบาล	3.โครงสร้างการบริหารงานของ สก.
	4.มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ
	5.ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง
	6.ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1.จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	1.จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน
	2.มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	1.ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
2.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	2.ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
3.จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน	3.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
4.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	4.ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	1.ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจากการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
2.บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	2.มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	3.บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถโอน (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
	4.อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1.สร้างและปรับปรุงกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	1.ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.ผู้บริหารและบุคลากรของ สถ.ให้ความสำคัญ	1.บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
2.มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	2.ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ
	3.ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1.ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1.จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร
2.ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ	2.ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
3.รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	3.จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ สถ.
4.กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	4.การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง	1.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
2.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
สูงไว้กับหน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุน	1.ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับ ตำแหน่งของ บุคลากร
2.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับ หน่วยงาน	2.การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม 3.ทัศนคติเดิมๆของข้าราชการที่ว่างานราชการมี ค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสมจึงทำให้อยากย้าย ไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ	1.นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่อง ชัดเจน
2.การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	2.ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็น รูปธรรมมากยิ่งขึ้น
3.จัดหลักสูตรการพัฒนาความรู้ให้ตรงสายงาน และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่าง ต่อเนื่อง	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มี สมรรถนะสูง	1.ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
2.มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	2.ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรท้องถิ่น

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	1.บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2.มีโครงการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ	2.กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆทำให้ไม่น่าสนใจ
3.มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	3.ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร
4.มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	4.ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน
	5.ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	6.ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติของบุคคลในการทำงาน	1.ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
2.จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	2.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม
3.จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	1.ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
2.มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	2.ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของกรม
3.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม	3.ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ 6 พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1.ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2.ผู้บริหารให้การสนับสนุน	2.ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่
	3.บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1.ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1.สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
2.เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่	
3.ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	1.ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
2.องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	2.จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
3.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	3.ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	1.จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน 2.จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ ชัดเจน 3.มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	1.จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน 2.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน 3.จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ ชัดเจน 4.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	1.เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตาม ภารกิจการถ่ายโอน 2.บริหารอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่ กำหนด 3.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตาม ภารกิจหน้าที่ 4.จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนว ใหม่	1.สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ 2.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	1.ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง 2.ต้องให้การสนับสนุนด้าน งบประมาณอย่างเพียงพอ 3.รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพา ระบบเทคโนโลยีจากภายนอก 4.กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของ สมรรถนะของทุกตำแหน่ง	1.พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของ บุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง 2.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	5.จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร 6.ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง 7.จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรม 8.การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	1.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ 2.มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม 3.จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง 4.นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน 5.สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	1.มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง 2.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างธรรมาจริยธรรมให้แก่พนักงาน	1.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน 2.จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม	1.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 2.มีรายละเอียดตามาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	3.จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร 4.ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน คุณธรรม จริยธรรม ให้มี ประสิทธิภาพและมีความหลากหลาย ยิ่งขึ้น 5.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจ	3.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	1.บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รัก การเรียนรู้ 2.มีแผนการจัดการความรู้ 3.รูปแบบที่หลากหลายของการ เผยแพร่องค์ความรู้	1.หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ 2.องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับ การรวบรวม 3.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย

แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
“ชุมชนน่าอยู่มีความเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพและการบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน”	1.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
	2.การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
พันธกิจ	3.การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
1.พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน โดยการเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่ง ระบบบริการสาธารณะให้คุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน	4.การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
2.พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยการเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการและการท่องเที่ยวให้เข้มแข็งและยั่งยืน	5.การเสริมสร้างจรรยาบรรณให้แก่นักงาน
3.พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ การสาธารณสุข การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณี	6.พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย เพื่อการบริหารงานและการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
5.พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล และเกิดประสิทธิภาพ อย่างยั่งยืน	
6.ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	1.การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จใน การปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง	1.แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง 2.โครงการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนและจัดทำคุณลักษณะ งานเฉพาะตำแหน่ง	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	1.การประชุมเพื่อติดตาม ผลในระดับต่างๆ 2.การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการ ดำเนินการหรือปัญหา ต่างๆ
	2.จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า	1.แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	1.การประชุมเพื่อติดตาม ผลการดำเนินการ 2.การเก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในกรมและหน่วยงาน ภายนอก
	3.ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จ ในการปรับปรุงแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	1.แผนงานปรับปรุงแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล สด. 2.แผนงานการหาความ ต้องการในการฝึกอบรม	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	1.การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์			3.แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการ อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4.แผนงานการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของ บุคลากร	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	
	4.ประชาสัมพันธ์และ จัดอบรมสัมมนาการ บริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้บุคลากรใน หน่วยงาน	ระดับความสำเร็จ ของการ ประชาสัมพันธ์และ การจัดอบรมการ บริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่	1.โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนว ใหม่ 2.โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	1.การประเมินผล โครงการ 2.การทดสอบ ความรู้หลังการ อบรมสัมมนา
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1.จัดทำฐานข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร	1.โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	1.การประชุม หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง 2.การประเมินผล ความถูกต้องของ ระบบ
	2.จัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านบริหาร	ร้อยละของข้อมูล สารสนเทศที่ได้รับ การจัดทำเป็น ฐานข้อมูล	1.แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	1.การประชุม หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อ ติดตามผล

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
			2.แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การ โทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูล ที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหาร ทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	
	3.มีการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่โดย คำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่โดย คำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของ บุคลากร	1.แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	1.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะสมรรถนะในการ ทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	1.โครงการจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง 2.โครงการศึกษาและวิเคราะห์ กลุ่มงาน 3.โครงการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารงานบุคคลของ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด 4.โครงการนิเทศงานการ บริหารงานบุคคลของ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	1.การประชุมหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล การดำเนินการ 2.การสัมภาษณ์ความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 3.การนิเทศงาน
	2.การสร้างและปรับกระบวนการ ทัศนวัฒนธรรมในการทำงาน ของบุคลากรให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จใน การสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ ทัศน ค่านิยมและ วัฒนธรรมในการ ทำงานให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	1.โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ ทัศนวัฒนธรรมในการทำงาน บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	1.การจัดโครงการ ฝึกอบรมให้แก่บุคลากร 2.การส่งบุคลากรไป อบรมกับหน่วยงานอื่นๆ 3.การประชุมเพื่อติดตาม ผล

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	3.การพัฒนาความรู้และทักษะ ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT	1.โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	1.การประเมินผล โครงการฝึกอบรม 2.การทดสอบสมรรถนะ ของบุคลากรหลังจาก เสร็จสิ้นการฝึกอบรม
	4.จัดให้มีระบบการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การสอนงาน	1.แผนงานการสร้างระบบการ สอนงานในหน่วยงาน		1.การติดตามประเมินผล การสอนงาน 2.การปรับปรุงและ พัฒนาระบบการสอนงาน
	5.มีระบบการรักษาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง	ร้อยละของบุคลากรที่มี สมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้	1.โครงการพัฒนาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง 2.โครงการส่งข้าราชการเข้า ศึกษาอบรมในหลักสูตรของ สถาบันหน่วยงานภายนอก 3.โครงการพัฒนาและติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน		

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
	6.หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	1.แผนการจัดการความรู้	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด	1.การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ
	7.องค์ความรู้ที่กระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	1.แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด	1.การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	1.แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 2.โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสแผ้วถางทุจริตและประพฤติมิชอบ	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด	1.การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 2.การประเมินผลโครงการ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
มิติที่ 4 ประสิทธิผลของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	2.มีการจัดทำรายละเอียด มาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จใน การทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น	1.แผนงานการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	1.การประเมินและ ปรับปรุงมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	3.ส่งเสริมและประชาชน สัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยมของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	1.โครงการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	1.การประเมินผล โครงการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติ ตามค่านิยมของกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	1.การส่งเสริมและสนับสนุนให้ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จใน การส่งเสริมและ สนับสนุนปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการทำงานและ ดำรงชีวิต	1.โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต	งานบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัด	1.การประเมินผล โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้นำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
	2.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	1.โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด	1.การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	3.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	1.โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด	1.การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
.1.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.1 การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
		1.2 จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	2.การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	2.1 ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด.	2.1.1ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด.
		2.2 ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	2.2.2 ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
2.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.1 จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
	2.การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1.1 ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
.3.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.1 จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	1.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	2.การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	3.การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	3.1 มีระบบรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	3.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯสามารถรักษาไว้ได้
	4.พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.1 หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	4.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้
		4.2 องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	4.2.1 จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
		4.3 มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	4.3 ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
4.ความพร้อมรับผิด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล	1.เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1.1 มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส
		1.2 มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		1.3 ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของกรมฯ	1.3.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติ ตามค่านิยมของกรมฯ
5.คุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	1.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการ	1.1 การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมี การประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน สวัสดิการของบุคลากรกรมฯ
		1.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและ สนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต
		1.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจใ การทำงานของบุคลากร	1.3.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 และมาตรา 25 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ.2562

(นายศิริพงษ์ ทองสี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนช้าง