



# แผนกลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลราชธานี  
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

## การจัดแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ

### ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard )

องค์การบริหารส่วนตำบลบุษบ่อชา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard ) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าวประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน ( Workforce Analysis ) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจึงเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ ( Talent Management )

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

### **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Operational Efficiency )**

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ( HR Transactional Activities ) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การพัฒนาขึ้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา ( Accuracy and Timeliness )

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ ( HR Automation)

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

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการหรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการ

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

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมี

นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างไรมีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

## ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ

คณะกรรมการประกอบด้วย

- |   |                      |
|---|----------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา              | ประธาน               |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา              | กรรมการ              |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา | กรรมการ              |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา  | กรรมการ/และเลขานุการ |

### คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่นๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

### ๒. ประชุมคณะกรรมการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผนการติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่างๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะกรรมการฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น ยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ – ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริม – แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าหมายประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

#### ๔. การดำเนินการตามแผนขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลือประชา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ ( KM ) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงาน ฯ ได้นำผลการศึกษาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ – ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบลือประชา ในสภาพหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( Stakeholder ) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

#### ๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

##### จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบลือประชา การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน

๒. การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน

๓. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

๕. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๗. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลาย ๆ ด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน

๘. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้องค์กรได้

๙. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น

๑๐. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

### สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้

๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๕. การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ

๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและ การนำไปใช้ประโยชน์

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 อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน

๕. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต

๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า

๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษา  
งาน

๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

๑๑. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน ( Retention )

๑๒. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส

๑๓. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ ( competency ) อย่างชัดเจนและ  
เพียงพอ

๑๔. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒. จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังและหวังจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### **ลำดับ**

#### **ประเด็นยุทธศาสตร์**

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ

๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ

๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑๑. การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้

๑๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๑๓. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

๑๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

๑๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

๑๖. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

๑๗. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางให้ชัดเจน

## ลำดับ

## ประเด็นยุทธศาสตร์

๑๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๙. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ

๒๐. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒๑. สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒๒. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ

๒๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ

๒๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๒๕. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

๒๖. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล

๒๗. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความสุข และงานบรรลุผล

๒๘. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม

๒๙. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

๑. มีประมวลคำถาม – คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลอุบะปะโอซา ไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา

๒. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้น อย่างๆแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้

๓. การออกระเบียบต้องให้มรการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม

๔. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน

๕. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
๖. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
๗. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๘. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
๙. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๑๐. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๑. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลอุโบสถได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
๑๒. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๓. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนที่เข้าสู่ตำแหน่ง
๑๔. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๕. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวกับกระบวนการตนเอง
๑๖. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๑๗. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารการได้อย่าง ชัดเจน รวดเร็ว

### **๑.๑ ด้านบุคลากร**

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข
  - เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะ ในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ส่วน ราชการอื่น
  - ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ
  - สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน
๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากรในทุกระดับ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้
๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่างๆ
๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน
๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างพอเพียง
๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

#### ๑.๒ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัยให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกันเพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

#### ๑.๓ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

##### \* องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลลูโบะปือซา
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในดำเนินงาน

##### \* ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา
๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา

การวิเคราะห์แรงงานเสริมแรงด้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑; การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                   | แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน   |
|---|---|
| ๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน | ๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล                        |
| ๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่       | ๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า             |
| ๓. นโยบายรัฐบาล                         | ๓. โครงสร้างการบริหารงาน สด                                     |
|   | ๔. มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ                                    |
|   | ๕. ขาดรายรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ<br>สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง |
|   | ๖. ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน                        |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                   |
|---|---|
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้ปัจจุบัน                                  | ๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน<br>(Career Path)     |
|   | ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง<br>ความก้าวหน้าในอาชีพ |
| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   |
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน                           | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร                      |
| ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ<br>ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและ<br>อัตรากำลัง         |
| ๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน<br>(Career Path)           | ๓. ระดับสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า               |
| ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะใน<br>การทำงาน          | ๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำ<br>ตำแหน่ง             |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ ;การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน   | แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน   |
|---|---|
| ๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผน<br>อัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. ถูกจำกัดตันอัตรากำลังจากการปรับปรุงกระทรวง ทบวง<br>กรม   |
| ๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง  | ๒. ภารกิจเพิ่มขึ้นมาจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้<br>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  |
|   | ๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่<br>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความหน้า<br>มากกว่า |
|   | ๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับ<br>มอบหมาย  |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                 | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม   |
|---|---|
| ๑.เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภาระถ่ายโอน                | ๑.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่                     |
| ๒.บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด | ๒.จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   |
|--|---|
| ๑.สร้างและปรับกระบวนการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ๑.ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ                                       |
| ๒.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร     | ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ; การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน**  
**ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  | แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  |
|--|--|
| ๑.ผู้บริหารและบุคลากรของ สส. ให้มีความสำคัญ  | 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.จัดทำมาตรฐานของข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ สส.   |
| ๔.กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง | ๔.การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล                              |

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ; พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน   | แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  |
|---|--|
| ๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอกรวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ         | ๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง  |
| ๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ | ๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ   |
|   | ๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม   |
|--|---|
| ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่                               |
| ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป  | ๒. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด                        |
| ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร                         | ๓. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานเป็นผู้ประเมิน |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ; การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

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

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

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  |
|--|--|
| ๑.วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ                                  | ๑.สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น  |
| ๒.สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต                                | ๒.กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม  |
| ๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ  | ๓.คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูงบริหารสำนัก/กอง ตัวแทนท้องถิ่น จังหวัด เป็นต้น |
| ๔.จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ |  |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด  |
|--|--|
| ๑.จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ๑.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                         |
| ๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                                | ๒.ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ ; การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน   | แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  |
|---|--|
| ๑.นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุน | ๑.ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร                             |
| ๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน                           | ๒.การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม   |
|   | ๓.ทัศนคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                 |
|--|---|
| ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ                        | ๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน          |
| ๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม         | ๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น |
| ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง |   |

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

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗ ; การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  | แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  |
|--|--|
| 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 ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน                           | ๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น |
| ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริม คุณธรรม 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   | แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  |
|---|--|
| ๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้                      | ๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สถ. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่  |
| ๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ. พ. ศ. ๒๕๔๙ - ๒๕๕๓ ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สถ. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
|   | ๓. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น   |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                               |
|--|---|
| ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ สถ. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำ | ๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ. พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๓ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง         |   |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  |
|---|--|
| ๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส.ส.  | ๒. ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส.ส.                                      |
| ๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน                 | ๓. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่                                |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ ; พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

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

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

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด                                     |
|---|---|
| ๑. หน่วยงานแผนการรู้  | ๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้ |
| ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม                        | ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม         |
| ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | ๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์รู้        |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ ; การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน              | แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  |
|------------------------------------|--|
| ๑. มีบุคลากรที่มีความ ความสามารถ   | ๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ   |
| ๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน | ๒. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่  |
|                                    | ๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม |

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

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

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

| ประเด็นยุทธศาสตร์  | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ   | เป้าหมายประสงค์  |
|--|--|--|
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b><br/>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>  | <p>๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน<br/>๒. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน<br/>๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ</p>   | <p>๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน<br/>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน<br/>๓. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน<br/>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</p> |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b><br/>การวางแผนอัตราค่าจ้าง และปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>                    | <p>๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน<br/>๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด<br/>๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่<br/>๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่</p>   | <p>๑. สร้างและปรับกระบวนการที่สนับสนุนวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ<br/>๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</p>          |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b><br/>การพัฒนาาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>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. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</p> | <p>๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากร<br/>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>  |

| ประเด็นยุทธศาสตร์   | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ   | เป้าหมายประสงค์  |
|---|--|--|
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b><br/>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑.จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงาน ( Coaching ) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป</p> <p>๓.จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็น และต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๔.พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๕.มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖.มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน</p>  | <p>๑.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. .จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching ) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>   |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</b><br/>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>   | <p>๑.วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔.จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕.สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖.กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบาย เน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๗.คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด</p> | <p>๑.การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p> |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</b><br/>การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>  | <p>๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒.มรการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓.จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงาน และการบริหารภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔.นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่อง ชัดเจน</p> <p>๕.สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>  | <p>๑.มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม</p>   |

| ประเด็นยุทธศาสตร์  | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ  | เป้าหมายประสงค์  |
|--|---|--|
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b><br/>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>                              | <p>๑.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒.จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓.จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔.ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p> | <p>๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒.มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>   |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</b><br/>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> | <p>๑.มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒.บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลประเมินการปฏิบัติงาน</p>  | <p>๑.มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒.มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด.</p> <p>๓.มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่บุคลากรในหน่วยงาน</p> |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</b><br/>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>                                 | <p>๑.บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้</p> <p>๒.มีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๓.รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>  | <p>๑.มีงานฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>๒.องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>  |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</b><br/>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>                                       | <p>๑.มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง</p> <p>๒.ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</p>   | <p>๑.มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>๒.การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>  |



### แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

| วิสัยทัศน์  | ประเด็นยุทธศาสตร์  |
|---|--|
| <p><b>“ทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”</b></p>   | <p>๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒.การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓.การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔.พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>๕.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p> <p>๖.การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p> <p>๗.การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร</p> <p>๘.การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๙.พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๑๐.การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> |
| <p><b>พันธกิจ</b></p>   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน</li> <li>● ส่งเสริมการทานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมี ส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี</li> <li>● ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรรอบต.ล.โอบะปือซาทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง</li> <li>● เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ</li> <li>● ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน</li> </ul> |  |

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ                |  |   |   |              |  |
|---|--|---|---|--------------|--|
| มิติ  | เป้าประสงค์  | ตั้งชี้วัด  | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล  |
| มิติที่ ๑<br>ความสอดคล้องเชิง<br>ยุทธศาสตร์ | ๑.การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง  | ระดับความสำเร็จในการ<br>ปรับปรุงโครงสร้างและ<br>อัตรากำลัง  | ๑.แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง<br>อบต.<br>๒.โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังและ<br>จัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง  | สำนักงานปลัด | ๑.การประชุมเพื่อติดตามผลใน<br>ระดับต่างๆ<br>๒.การประสานงานกับ<br>หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ<br>รับทราบผลการดำเนินการหรือ<br>ปัญหาต่างๆ |
|   | ๒.จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้<br>ชัดเจน (Career Path)  | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ<br>แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า<br>(Career Path)                             | ๑.แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า<br>(Career Path)<br>๒.โครงการการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ  | สำนักงานปลัด | ๑.การประชุมเพื่อติดตามผลการ<br>ดำเนินการ<br>๒.การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก<br>หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรม<br>และหน่วยงานภายนอก            |
|   | ๓.จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ<br>สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ<br>สมรรถนะหลักและสมรรถนะ<br>ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ<br>การบริหารทรัพยากร | ๑.โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและ<br>สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่  | สำนักงานปลัด | ๑.การประชุมเพื่อติดตาม<br>ความก้าวหน้าของการ<br>ดำเนินการ<br>๒.การประเมินผลการจัดทำ<br>สมรรถนะ   |
|   | ๔.ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา<br>ทรัพยากรบุคคล   | ระดับของความสำเร็จในการ<br>ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ<br>พัฒนาทรัพยากรบุคคล                             | ๑.แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ<br>พัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.<br>๒.แผนงานการหาความต้องการในการ<br>ฝึกอบรม<br>๓.แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และ<br>ทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน<br>๔.แผนงานการประเมินประสิทธิผลการศึกษา<br>อบรมของบุคลากร | สำนักงานปลัด | ๑.การประชุมเพื่อติดตาม<br>ความก้าวหน้าของการ<br>ดำเนินการ  |

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ                      |   |   |  |              |  |
|---|---|---|--|--------------|--|
| มิติ  | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล  |
|   | ๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน | ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่                              | ๑.โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่<br>๒.โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่  | สำนักงานปลัด | ๑.การเฝ้าผลโครงการ<br>๒.การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา   |
|   | ๖.มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                              | มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการอย่างน้อย ๑ โครงการ                               | ๑.แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  | สำนักงานปลัด | ๑.การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม<br>๒.การพัฒนาหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้   |
|   | ๗.การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                        | ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ   | ๑.แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม   | สำนักงานปลัด | ๑.จำนวนผู้เข้ารับการอบรม<br>๒.จำนวนผู้ผ่านการอบรม  |
| มิติที่ ๒<br>ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑.จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน   | ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร   | ๑.โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น   | สำนักงานปลัด | ๑.การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงาน/ฝ่ายในกองการเจ้าหน้าที่ บริษัทที่ปรึกษา<br>๒.การประเมินผลความถูกต้องของระบบ |
|   | ๒.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล               | ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑.แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>๒.แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่เป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์<br>๓.โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ สด. | สำนักงานปลัด | ๑.การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล<br>๒.การประเมินผลและพัฒนา ระบบ   |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ                     |  |   |  |              |  |
|--|--|---|--|--------------|--|
| มิติ   | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล  |
|  | ๓.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร       | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ๑.แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร   | สำนักงานปลัด |  |
| มิติที่ ๓<br>ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน  | ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง  | ๑.โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง<br>๒.โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มงาน (Job Family)<br>๓.โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด<br>๔.โครงการนิเทศงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ | สำนักงานปลัด | ๑.การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินการ<br>๒.การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล<br>๓.การนิเทศงาน |
|  | ๒.การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ                            | ๑.โครงการการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ   | สำนักงานปลัด | ๑.การจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร<br>๒.การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ<br>๓.การประชุมเพื่อติดตามผล                                       |
|  | ๓.การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง                              | ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT  | ๑.โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่   | สำนักงานปลัด | ๑.การประเมินผลโครงการฝึกอบรม<br>๒.การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม  |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ   |  |  |  |              |   |
|--|--|--|--|--------------|---|
| มิติ   | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด  | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล   |
|  | ๔.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์<br>อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง          | ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการ<br>พัฒนา  | ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี<br>วิสัยทัศน์<br>๒.โครงการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตร<br>นายอำเภอ หลักสูตรนักปกครองระดับสูง ฯลฯ  | สำนักงานปลัด | ๑.การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับ<br>การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์<br>๒.การประชุมเพื่อติดตาม<br>ความก้าวหน้าของการดำเนิน<br>โครงการ |
|  | ๕.จัดให้ระบบการสอนงาน ( Coaching) เพื่อ<br>พัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป | จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่<br>ที่ได้รับการสอนงาน                                | ๑.แผนงานการสร้างระบบการสอนงานใน<br>หน่วยงานงาน ( Coaching)   | สำนักงานปลัด | ๑.การติดตามประเมินผลการสอน<br>งาน<br>๒.การปรับปรุงและพัฒนาระบบ<br>การสอนงาน   |
|  | ๖.มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น<br>Talent Management                     | ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะ<br>สูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้                       | ๑.โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง<br>( Talent Management )<br>๒.โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมใน<br>หลักสูตรของสถาบันหน่วยงานภายนอก<br>๓.โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน  | สำนักงานปลัด | ๑.การประเมินผลโครงการ<br>๒.การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย  |
|  | ๗.หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้  | ระดับความสำเร็จของจัดทำ<br>แผนการจัดการความรู้                                     | ๑.แผนการจัดการความรู้  | สำนักงานปลัด | ๑.การประชุมเพื่อติดตาม<br>ความก้าวหน้าของการดำเนิน  |
|  | ๘.องค์ความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ได้รับการ<br>รวบรวม                                  | จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการ<br>รวบรวม   | ๑.แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร   | สำนักงานปลัด | ๑.การรวบรวมองค์ความรู้จาก<br>หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง   |
|  | ๙.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับ<br>บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย        | ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่<br>องค์ความรู้  | ๑.แผนการเผยแพร่องค์ความรู้   | สำนักงานปลัด | ๑.แบบประเมินผลการเรียนรู้   |
| <b>มิติที่ ๔</b><br>ความพร้อม<br>รับผิดชอบด้าน<br>การบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | ๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ<br>ปฏิบัติงาน                                    | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ<br>กระบวนการในการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส | ๑.แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการ<br>บริหารงานบุคคล<br>๒.โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/<br>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสเฝ้าระวัง<br>ทุจริตและประพฤติมิชอบ<br>๓.โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/องค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่นในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวัง<br>ทุจริต | สำนักงานปลัด | ๑.การประเมินและปรับปรุง<br>มาตรฐานความโปร่งใสในการ<br>บริหารงานบุคคล<br>๒.การประเมินผลโครงการ                                       |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ                               |  |   |  |              |  |
|--|--|---|--|--------------|--|
| มิติ   | เป้าประสงค์  | ตั้งชี้วัด  | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล  |
|  | ๒.มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  | ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น             | ๑.แผนงานกรจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                                 | สำนักงานปลัด | ๑.การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                                     |
|  | ๓.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                        | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น            | ๑.โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | สำนักงานปลัด | ๑.การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| มิติที่๕<br>คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๑.การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น             | ๑.โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                                       | สำนักงานปลัด | ๑.การประเมินผลและพัฒนาแผนสวัสดิการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น   |
|  | ๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                                    | ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | ๑.โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                   | สำนักงานปลัด | ๑.การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                   |
|  | ๓.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงใจในการทำงานของบุคลากร   | ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร                | ๑.โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  | สำนักงานปลัด | ๑.การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  |

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตั้งชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

| มิติที่                                | ประเด็นยุทธศาสตร์   | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด  |
|--|---|---|--|
| ๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์           | ๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ  | ๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน<br>๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ใช้ชัดเจน  | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง<br>๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า   |
|  | ๒.การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง | ๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่<br>๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.<br>๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่<br>๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.<br>๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์ และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ |
|  | ๓.การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  | ๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ<br>๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  | ๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ<br>๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ  |
| ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ  | ๑.๑จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน  | 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 การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ  | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ |
|  | ๓.การพัฒนากระบวนข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                              | ๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง  | ๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT                               |
|  | ๔.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของงาน | ๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๔.๒ จัดให้ระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป          | ๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา<br>๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน           |
|  | ๕.การพัฒนากระบวนสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้  | ๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management  | ๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมสามารถรักษาไว้ได้   |
|  | ๖.พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้   | ๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้<br>๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม<br>๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | ๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้  |

| มิติที่   | ประเด็นยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด  |
|---|--|--|--|
| <b>๔.ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>      | ๑.เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | ๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน<br>๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น<br>๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น   | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส<br>๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น<br>๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| <b>๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b> | ๑.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ                                   | ๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ<br>๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต<br>๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น<br>๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต<br>๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน     |



