

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ  
กระทรวงพาณิชย์  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าไซ



เขตพัฒนาระบบบริหารราชการ  
และพัฒนาระบบบริหารราชการ

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนาารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการกิจกรรมที่ความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่ว่าเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
  ๒. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
  ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
  ๔. ความพร้อมรับผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
  ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองต่อทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ความหมายและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจัดทำเป็นงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา ฝึกอบรมให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำงานให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

**ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์**นี้ มีอยู่มากมายหลายประการแต่โดยส่วนจะเข้าใจกันเฉพาะในด้านขององค์กรผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อย่างแรกก็ตาม ธิญญา ผลอนันต์ (๒๕๔๖:๑๓) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้ว ยังมีผลต่อด้านบุคลากรตลอดจนถึงคนส่วนรวมด้วย ซึ่งได้อธิบายถึงความสำคัญไว้ในแต่ละ ๓ ด้าน ดังต่อไปนี้

(๑) **ด้านบุคลากร** ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้เกิดการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

(๒) **ด้านองค์กร** ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการทำงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็จะยอมรับและเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้อย่างดี

(๓) **ด้านสังคม** ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่องานงานได้พัฒนาจนมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

ในปัจจุบันความหมายของ “คน” ในองค์กรไปไกลกว่านั้นมาก ด้วยถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่าสูงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ขึ้น หรือในบางองค์กรมองว่ามากกว่านั้นอีก กล่าวคือมองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” ขึ้นอีกหนึ่งคำ

ดังนั้น คำว่า “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” จึงมีความหมายใกล้เคียงกันเนื่องจากมองคนเป็น “ต้นทุน” หรือเป็น “ทรัพยากร” ที่สำคัญขององค์กร

หากต้นทุนน้อย ก็ต้องเติมให้เต็มหรือทำให้มีมากเพียงพอ

หากต้นทุนมีจุดบกพร่อง ก็ต้องพัฒนา แก้ไข หรือเพิ่มคุณค่าเพื่อให้เป็นพลังขับเคลื่อนอย่างแท้จริง

หากต้นทุนมีลักษณะที่เข้าข่ายเรียกว่า “เสื่อม” หรือพัฒนาไม่ขึ้นไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ก็ต้องหาทางปรับเปลี่ยน โยกย้าย หรือแม้กระทั่งต้องดำเนินการปล่อยถ่ายออกไป

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้สังเกตเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขึ้น

## กระบวนการในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. การประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็น กระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันมีจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อผิดพลาดเป็นจริงพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากน้อยเพียงใด โดยมีวิธีการประเมินสถานการณ์หลายวิธีการ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดทั้ง ๕ มิติ หรือการศึกษาจากภาพประเมินผลสำเร็จของงบการดำเนินงาน การติดตามแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของรอบปีที่ผ่านมา (กรณีมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว) เป็นต้น

### ๒. การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็น กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ตนเอง มาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนนโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรม โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีดังนี้

๒.๑) แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการและเตรียมจัดสรรงบประมาณดำเนินการ

๒.๒) ประชุมคณะทำงานเพื่อชักชวนทำความเข้าใจแนวคิดวิธีการในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และจัดทำปฏิทินการทำงาน

๒.๓) จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผน กลยุทธ์ให้ผู้บริหารและข้าราชการได้รับทราบในทิศทางเดียวกัน

๒.๔) ดำเนินการประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการใช้เครื่องมือชุดเบื้องต้นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นำผลการประเมินและวิเคราะห์ตามข้อ ๑ มา

ประกอบเอาการดำเนินการด้วย) และหาวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๒.๕) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ทิศทางนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ และนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๖) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

๒.๗) จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และเสนอแผนกลยุทธ์ต่อผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

๒.๘) จัดทำแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๓. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

เป็น การมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรม แผนงาน โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนไขเวลาที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่าง เกิดผลคือ การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และการ ผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชนผู้รับบริการด้วย

๔. การติดตามและรายงานผลดำเนินงาน

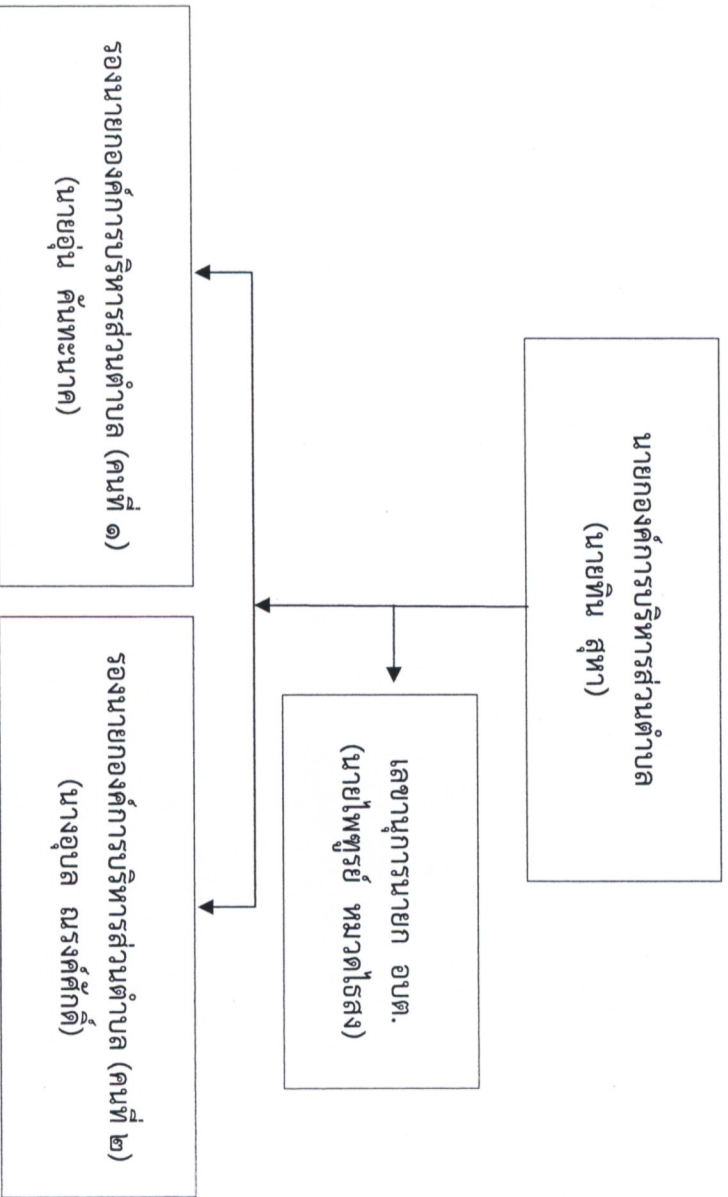
เป็น ขั้นตอนที่จะทำให้ส่วนราชการมั่นใจว่า การดำเนินงานกิจกรรมตามการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามที่ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ตั้งของการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็สามารถสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของงานดำเนินการดำเนินงานสามารถทำได้เป็นระยะ ๆ เช่น ทุกเดือน ทุก ๓ เดือน เป็นต้น เมื่อครบ ๑ ปี จะเป็นบทสรุปประเมินผลและรายงานผลและแจ้งให้ทราบถึงการปรับปรุงองค์กรให้สัมพันธ์ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป ซึ่งจะช่วยให้มีการปรับปรุงองค์กรให้สัมพันธ์มากขึ้นต่อไป นอกจากนี้ ส่วนราชการจะต้องจัดตั้งสายงานผลสำเร็จขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ ก.พ. ทราบด้วย เพื่อการประเมินผลและจัดมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของราชการพลเรือนให้เหมาะสมต่อไป

โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

๑. ฝ่ายบริหารหรือคณะผู้บริหาร ประกอบด้วย

- นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน
  - รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน
  - เลขานุการนายกฯ ๑ คน
- คณะผู้บริหารหรือประธานเจ้าหน้าที่ควบคุมผลิตผลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

โครงสร้างคณะผู้บริหาร



ข้อมูลด้านการศึกษาคณะผู้บริหาร

คณะผู้บริหาร	ระดับการศึกษา
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	มัธยมศึกษาตอนปลาย
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (คนที่ ๑)	ปริญญาตรี
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (คนที่ ๒)	มัธยมศึกษาตอนต้น
เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ปริญญาตรี

๒. ฝายนิติบัญญัติหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหาร

ส่วนตำบลที่ประชาชนเลือกตั้ง จำนวน ๓๐ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายกสถานดี ถานพิบูลย์	ประธานสภาฯ (ส.อบต.ม. ๑๒)
๒	นายสุบิน สุหา	รองประธานสภาฯ (ส.อบต.ม.๖)
๓	นายทองน จাঁปลาเสน	สมาชิกสภา อบต. ม.๑
๔	นางละอียด พันธุ์มี	สมาชิกสภา อบต. ม.๑
๕	นายอำนาจ ชัยมี	สมาชิกสภา อบต. ม.๒
๖	นางประจวบ เหมินสะเกษ	สมาชิกสภา อบต. ม.๒ (ลาออก)
๗	นายวิรัตน์ มหามาม	สมาชิกสภา อบต. ม.๓ (เสียชีวิต)
๘	นายสมพงษ์ ไตรพรรม	สมาชิกสภา อบต. ม.๓
๙	นายนพรัตน์ สมภรณ์	สมาชิกสภา อบต. ม.๔
๑๐	นายอุทัย ช่างกุล	สมาชิกสภา อบต. ม.๔
๑๑	นายลำราญ หินคาลัย	สมาชิกสภา อบต. ม.๕
๑๒	นางสาวอำพร สวางค์	สมาชิกสภา อบต. ม.๕
๑๓	นายเป่า ศิริวงศ์	สมาชิกสภา อบต. ม.๖
๑๔	นายบัวเลียม ปะนาโก	สมาชิกสภา อบต. ม.๗
๑๕	นายน้อย อำนวยียน	สมาชิกสภา อบต. ม.๗
๑๖	นางพวน อัจฉกร	สมาชิกสภา อบต. ม.๘
๑๗	นางราตรี ศรีสวัสดิ์	สมาชิกสภา อบต. ม.๘
๑๘	นายสมบูรณ์ ไชยบำรุง	สมาชิกสภา อบต. ม.๙ (เสียชีวิต)
๑๙	นางย่น พรหมชื่น	สมาชิกสภา อบต. ม.๙
๒๐	นายประยูร ชาญตะกั่ว	สมาชิกสภา อบต. ม.๑๐
๒๑	นางรัตน์ ประกอบแสง	สมาชิกสภา อบต. ม.๑๐
๒๒	นายบุญธรรม เกษรชื่น	สมาชิกสภา อบต. ม.๑๑
๒๓	นายมวล สิมจรรย์	สมาชิกสภา อบต. ม.๑๑ (ลาออก)
๒๔	นางสงวน มะลิเลิศ	สมาชิกสภา อบต. ม.๑๒
๒๕	นายถ้ำไฟ ต่วงบุตรดี	สมาชิกสภา อบต. ม.๑๓
๒๖	นางอมวิภา ศรีชุมพล	สมาชิกสภา อบต. ม.๑๓
๒๗	นายแสงดาว กล้าหาร	สมาชิกสภา อบต. ม.๑๔
๒๘	นายกิมละ ประจกกล้า	สมาชิกสภา อบต. ม.๑๔
๒๙	นายวิระธง ลอยนอก	สมาชิกสภา อบต. ม.๑๕
๓๐	นายฉิมบุ ชัยพิทักษ์	สมาชิกสภา อบต. ม.๑๕

**ข้อมูลด้านการศึกษาศึกษาของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล**

จำนวนสมาชิก	ประถมศึกษา	ระดับการศึกษา			
		มัธยมศึกษา	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ชาย ๒๑ คน	๑๒	๓	-	-	-
หญิง ๔ คน	๑	๒	-	-	-
รวม ๓๐ คน	๑๓	๕	-	-	-

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายใน ออกเป็นดังนี้**

๑. สำนักงานติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย
  - งานบริหารทั่วไป, งานนโยบายและแผน , งานกฎหมายและคดี, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. กองคลัง ประกอบด้วย
  - งานการเงิน, งานบัญชี, งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้, งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง ประกอบด้วย
  - งานก่อสร้าง, งานออกแบบและควบคุมอาคาร, งานประสานงานสาธารณสุขไปศด, งานฝังหม้อ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย
  - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข, งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม,งานรักษาความสะอาด, งานควบคุมโรค
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย
  - งานบริหารทางการศึกษา, งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, งานกิจการโรงเรียน
๖. กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย
  - งานสวัสดิการและพัฒนชุมชน, งานสังคมสงเคราะห์, งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

**พนักงานส่วนตำบล**

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเลข เขต
๑	นางสุนันทนา ใจคง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	
๒	นางสาวสายยนต์ พวงาม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)	
	<b>สำนักงานปลัด</b>		
๓	นางเนตรฉลภา วิเศษรัมย์	หัวหน้าสำนักงานปลัด (๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	
๔	นางสาวราวีพ ธีรเชษฐมงคล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	
๕	นายวิชัย อุทธาพงษ์	นักบริหารชำนาญการ (๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	
๖	นางสุชาดา ทองอำพันธ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	
๗	นายภฤตภาส กรมจรรยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	
๘	ว่าง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑)	
๙	นางสาววิตรี วัฒนกุล	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)	

	<b>กองคลัง</b>	
๑๐	นางจินนกร แสงกรรัมย์	ผู้อำนวยการกองคลัง (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑)
๑๑	นางสาวคำตาตีเม่น กระสงง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑๑)
๑๒	นายศรัทธยุทธ ออมนางม	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)
๑๓	นางสาวลำพวย พุทธิจักร	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑)
	<b>กองช่าง</b>	
๑๔	นายสุเมธ กุศลสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)
๑๕	นายสุชัย ใจคง	นายช่างโยธาชำนาญงาน (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑)
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	
๑๖	ว่าง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑)
๑๗	ว่าง	เจ้าพนักงานสาธารณสุขผู้ปฏิบัติงาน (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑)
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	
๑๘	นางสาวอัญรินทร์ สียางนอก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑)
๑๙	ว่าง	นักวิชาการศึกษา (๒๗-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑)
	<b>ศูนย์อบรมเด็กวัดโบสถ์ในชุมชน</b>	
๒๐	ว่าง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒๑	นางดวงใจ ห่องไพโรจน์	ครู คศ.๑ (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๑-๒๑๒)
๒๒	นางสุภาพ น้อยอาษา	ครู คศ.๑ (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๑-๒๑๔)
๒๓	นางสายใจ เขียวสวน	ครู คศ.๑ (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๑-๒๑๖)
	<b>ศูนย์อบรมเด็กบ้านหนองชัยศรี</b>	
๒๔	ว่าง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒๕	นางพรทิพย์ มหามง	ครู คศ.๑ (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๑-๒๑๓)
๒๖	ว่าง	ครูผู้ดูแลเด็ก
๒๗	ว่าง	ครูผู้ดูแลเด็ก
	<b>หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>	
๒๘	ว่าง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒๙	นางสุพรรณิ มาตาศาติ	ครู คศ.๑ (๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๑-๒๑๕)
๓๐	ว่าง	ครูผู้ดูแลเด็ก
๓๑	ว่าง	ครูผู้ดูแลเด็ก
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>	
๓๒	นายจิรศักดิ์ อ่อนพันธุ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑)
๓๓	นายสุบรรณ บุญสีลา	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๒๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑)

**ลูกจ้างประจำ**

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวสำเนียง อดิษฐ์รัมย์	นักทรัพยากรบุคคล	



พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	<b>สำนักงานปลัด</b>		
๑	นายณัฐภัทร ทังไธสง	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒	นายอมรินทร์ อสาภายนอก	พนักงานขับรถยนต์	
๓	นายทักษิณ ชายูขำนิ	คนสวน	
	<b>กองคลัง</b>		
๔	นางสาวชนิดตรา สว่างนอก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
	<b>กองช่าง</b>		
๕	นายเลิงฤทธิ์ ศิริวงศ์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
	<b>กองการศึกษาฯ</b>		
๖	นายธีรยุทธ ไตรพรหม	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๗	นางรัตนาณี วิเศษพันธ์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๘	นางสาวรุ่งทิวา สิบทัศน์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>		
๙	นางสาวสุมาลี สันรัมย์	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	

พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	<b>สำนักงานปลัด</b>		
๑	นายทองเลื่อน ศรีชุมพล	คนงานทั่วไป	
๒	นายไกรจักร์ สุหา	ภารโรง	
	<b>กองคลัง</b>		
๓	ว่าง	คนงานทั่วไป	
	<b>กองช่าง</b>		
๔	นายสุวิรัตน์ ทองประโคน	คนงานทั่วไป	
๕	นายศักดิ์ชาย ณรงค์ศักดิ์	คนงานทั่วไป	
	<b>กองสาธารณสุขฯ</b>		
๖	นายสนพทยา ประจวบ	คนงานทั่วไป	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาฯ</b>		
๗	นางวิลาวัลย์ หมวดไธสง	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	

ส่วนที่ ๒  
การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

● วิสัยทัศน์

“สังคมแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่ชุมชนน่าอยู่ เศรษฐกิจพัฒนาท้องถิ่น” เพื่อมุ่งพัฒนาให้  
เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้  
อย่างยั่งยืน”

● พันธกิจ

- พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบคมนาคมขนส่ง แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- พัฒนาการจัดการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน รวมทั้งการป้องกัน  
และบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ โดยการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
- สนับสนุนด้านสวัสดิการสังคม
- ส่งเสริมด้านสาธารณสุข ป้องกันและควบคุมโรค ส่งเสริมอนามัยชุมชน
- พัฒนาด้านการศึกษาในเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป
- อนุรักษ์ และสืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ส่งเสริมการบริหารงาน การบริการประชาชน และดำเนินโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้น  
ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลหนองชัยศรี

● ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

ยุทธศาสตร์พัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง	๑.๑ พัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง
	๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
	๑.๓ พัฒนาระบบบริการสาธารณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ชุมชนปลอดภัย ปลอดภัยเสียสติ มีความ เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้	๑.๑ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	๑.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	๑.๑ พัฒนาส่งเสริมอาชีพ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔: การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม**

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑.๑ ส่งเสริมสวัสดิการสังคม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านสาธารณสุข**

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ชุมชนปลอดภัย ปลอดภัยเสถียร มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้	๑.๑ ป้องกันและควบคุมโรค
	๑.๒ ส่งเสริมอนามัยชุมชน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖: การพัฒนาด้านการศึกษา**

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแหล่งเรียนรู้ มีภูมิคุ้มกันทางสังคม	๑.๑ พัฒนาการศึกษาระดับภาค เยာวชน และประชาชนทั่วไป

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗: การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น**

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. เพื่อสืบสานศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป	๑.๑ ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมประเพณี

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘: การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร**

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. การบริหารจัดการโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมและได้รับการอย่างเป็นธรรม	๑.๑ ส่งเสริมการบริหารงานและการบริการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำคัญระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสะดวกสบายของชีวิตการทำงาน

❖ **มิตีที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตนตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต้องมีความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างคนต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนั้นยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

❖ **มิตีที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและบริการ (HR Automation)

❖ **มิตีที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความ แตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้บริหารปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้บริหารปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงควมเชื่อมโยง ระหว่างผลการปฏิบัติงานบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

❖ **มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วน ราชการจะต้อง

- ๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ตลอดจนการดำเนินงานวิจัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลัก นิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- ๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง กำหนดให้คณาจารย์พร้อมรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

❖ **มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการและบุคลากรรัฐ ดังนี้

- ๑) ข้าราชการและผู้บริหารปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหาร ราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้บริหารปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่าง เต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- ๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ กับ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้ กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่ จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้เนกาประเมินตนเองว่านโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีใน ระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติ การประเมินดังกล่าว และเป็นกรยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มติ

## ส่วนที่ ๓

# ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เพื่อให้การดำเนินงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีบรรลุวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี            | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี              | กรรมการ       |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี | กรรมการ       |
| ๔. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี           | เลขานุการ     |

### คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. ประชุมคณะทำงานเพื่อซักซ้อมทำความเข้าใจ แนวคิด วิธีการในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และจัดทำปฏิทินการทำงาน
๒. จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้ผู้บริหารและข้าราชการได้รับทราบในทิศทางเดียวกัน
๓. ดำเนินการประเมินสถานการณ์ภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ และนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด
๖. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและเสนอแผนกลยุทธ์ต่อผู้บริหารให้ความเห็นชอบ
๗. จัดทำแผนงาน/โครงการ รวบรวมแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๒. ประชุมคณะทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่วางมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

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

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัววัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป

#### ๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กร “สังคมแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่ชุมชนน่าอยู่ เคียงคู่วัฒนธรรมท้องถิ่น” เพื่อให้มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจที่สำคัญคือ การพัฒนาในทุกๆด้าน ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีในสภาพภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**1. เป้าหมายสูงสุดหรือผลลัพธ์ที่สำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้นใน 1 – 3 ปีข้างหน้า คืออะไร**

**๑.๑** ด้านกระบวนการ

- ๑ นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับกรปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
- ๒ มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
- ๓ การออกกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรมชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อให้ถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
- ๔ การออกกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
- ๖ จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
- ๗ มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
- ๘ กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- ๙ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ข้าราชการที่ชัดเจน
- ๑๐ ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
- ๑๑ กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
- ๑๒ ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
- ๑๓ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
- ๑๔ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่อำเภอ
- ๑๕ กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑๖ ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของตนเอง
- ๑๗ ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
- ๑๘ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

**๑.๒** ด้านบุคลากร

- ๑ พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุภาพ
  - เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น
  - ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม ไปร่งใส รับผิดชอบ
  - สุภาพ = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน
- ๒ บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้รอบคอบ และบุคลากรในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
- ๓ บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้



- ๔ การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ
- ๕ เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่น ๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- ๖ จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
- ๗ เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
- ๘ บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้มาติดต่อ และเป็นพื้นที่เสี่ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๙ บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
- ๑๐ มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- ๑๑ บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
- ๑๒ บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- ๑๓ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

#### **๑.๕ ด้านทรัพยากร**

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

#### **๑.๕ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร**

- **องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยคีรี**
- ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยคีรี ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
  - ๒ สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชน อย่างแท้จริง
  - ๓ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยคีรี มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
  - ๔ สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
  - ๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยคีรี จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
  - ๖ มีระบบการเสริมสร้างความรู้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ในการพัฒนาตำบลหนองชัยคีรี

- ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยคีรี รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน
- **ประชาชน**

- ๑ ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยคีรี
- ๒ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยคีรี ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
- ๓ ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยคีรี

## 2. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเครื่องมือและอยากปรึกษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

### จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเครื่องมือ

- ๑ บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - ๒ มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
  - ๓ มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานที่หน้าทิวอย่างชัดเจน
  - ๔ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
  - ๕ มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน
  - ๖ เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
  - ๗ มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
  - ๘ ๑๐ ชำราชากรมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง
- ### สิ่งที่มุ่งเน้น
- ๑ การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - ๒ เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
  - ๓ มีการนำระบบไปเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

## 3. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งที่ท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- ๑ การส่งเสริมการจัดความรู้ขององค์กร
- ๒ พัฒนาบุคลากรใหม่ความรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
- ๓ สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ ทัศนทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- ๔ พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๕ การสร้างองค์กรให้ “จิวแต่แจ้ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
- ๖ การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
- ๗ บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๘ มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ออกคล่องกับสภาพการณที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์
- ๙ การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
- ๑๐ สร้างและพัฒนาข้าราชการใหม่ความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
- ๑๑ สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
- ๑๒ จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
- ๑๓ บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

#### 4. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือทำ คาตหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

- ๑ ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
- ๒ พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
- ๓ ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
- ๔ มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน
- ๕ มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
- ๖ มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
- ๗ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
- ๘ สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
- ๙ มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างพลังปร่งกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
- ๑๐ สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
- ๑๑ การรักษาคณในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
- ๑๒ การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
- ๑๓ มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
- ๑๔ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

##### ลำดับ

##### ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑ การสร้างการตระหนักรถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
- ๒ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๓ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๔ พัฒนาคอกรให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๖ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
- ๗ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
- ๘ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๙ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๑๐ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๑๑ การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้

## ลำดับ

## ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑๒ การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ
- ๑๓ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
- ๑๔ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
- ๑๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
- ๑๖ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างคุณธรรมถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
- ๑๗ กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีปฏิบัติแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๑๘ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
- ๑๙ พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๒๐ สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
- ๒๑ สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการให้บริการ สาธารณะ
- ๒๓ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้สมรรถนะตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
- ๒๔ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนองค์กรของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
- ๒๕ กำหนด วิธีการ วิทยุปฏิบัติ แนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน
- ๒๖ สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
- ๒๗ พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูล ความรู้และนำมาเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
- ๒๘ การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
- ๒๙ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน	๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบใหม่	๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
๓. นโยบายรัฐบาล	๓. โครงสร้างการบริหารงานของ สส.
	๔. มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ
	๕. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง
	๖. ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)
	๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะในการทำงาน	๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจากการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
	๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
<ol style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน</li> <li>บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่</li> <li>จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่</li> </ol>
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
<ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างและปรับปรุงระบบทัศน์ วัฒนธรรมในการ ทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</li> <li>มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ</li> <li>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร</li> </ol>

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
<ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารและบุคลากรของ สส. มีความสำคัญ</li> <li>มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็น เครื่องมือในการตัดสินใจ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน</li> <li>ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ</li> <li>ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก</li> </ol>
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
<ol style="list-style-type: none"> <li>ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง</li> <li>ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ</li> <li>รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบ เทคโนโลยีจากภายนอก</li> <li>กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้าน เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของ สมรรถนะของทุกตำแหน่ง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและ ส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร</li> <li>ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิด ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</li> <li>จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ ครอบคลุมทุกภารกิจของ สส.</li> <li>การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการ บริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ ข้อมูล</li> </ol>
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT</li> <li>ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำ เป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร  
 ยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพ  
 การปฏิบัติงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ ๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ	๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง ๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ
	๓. ยังไม่มึระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	๑. พัฒนาการระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๒. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความศึกษาเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๓. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา ๒. จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่น**

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

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต	๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้ปฏิบัติตามอย่างเป็นรูปธรรม
๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ	๓. คำนึงทางด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารสำนัก/กอง ตัวแทนท้องถิ่น จังหวัด เป็นต้น
๔. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต



ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง  
ไว้กับหน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุน	๑. ความไม่ชัดเจนในควมก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน	๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
<b>สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน</b>	
๑. มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างที่ต่อเนื่องชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ	๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน
๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง	
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
๒. มีโครงการต้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและโครงการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ	๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร
๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	๕. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดใหม่ระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร</p>	<p>๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม</p>
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของกรม
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม	๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรม
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</b>	

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้	๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สก. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สก. พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๕๓ ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สก. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ สก. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำ	๓. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น
<b>สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน</b>	<b>สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม</b>
๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ สก. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำ	๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สก. พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๕๓ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง	

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

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาองค์กรให้เป็องค์กรแห่งการเรียนรู้**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่
	๓. บุคลากรขาดความสนใจ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ทำแผนการจัดทาคความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่	
๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	๒. อารมณ์จากการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่
	๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

### สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่กำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ตัดพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b></p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. จัดให้ผู้บริหารประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอบงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>	<p>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอบงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</b></p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต</p> <p>๓. ดำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด</p>	<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</b></p> <p>การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลใน การทำงาน</li> <li>จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร</li> <li>ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพ และมีความ หลากหลายยิ่งขึ้น</li> <li>ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสใน การบริหารงานบุคคล</li> <li>มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</li> <li>ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง</li> <li>บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ ในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่</li> <li>มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.</li> <li>มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</b> พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการ เรียนรู้</li> <li>มีแผนการจัดการความรู้</li> <li>รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ ความรู้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้</li> <li>องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับ การรวบรวม</li> <li>มีการเผยแพร่องค์ความรู้ได้รวบรวม แล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</b> การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่าง ทั่วถึง</li> <li>ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่ง บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</li> <li>การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</li> </ol>

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการประมงน้ำจืด  
กรมประมง



ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
		๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด.	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด.
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ		๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	
๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯสามารถรักษาไว้ได้
๖. พัฒนานองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้	
	๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	
	๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. ความพร้อมรับพีดด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕. คุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการ ประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของ บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

มิติ	แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ				
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง อบต. ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการหรือปัญหาต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรมและหน่วยงานภายนอก
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ
	๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สส. ๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. แผนงานการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ
	๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหาร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
№	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่		
	๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้
	๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
มติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงาน/ฝ่ายในกองการเจ้าหน้าที่ บริษัทที่ปรึกษา ๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่เป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ
			๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ส.ถ.		
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	

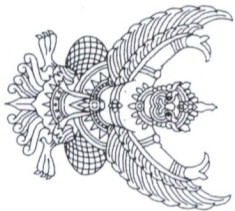
แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง ๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่ม งาน (Job Family) ๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะการ บริหารงานบุคคลของสำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด ๔. โครงการนิเทศงานการบริหาร งานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่น จังหวัด สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการ ดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อ เก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การนิเทศงาน
	๒. การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการ ทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การจัดโครงการฝึกอบรม ให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไปอบรม กับหน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชุมเพื่อติดตามผล
	๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ ด้าน IT	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของ บุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการ ฝึกอบรม
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการตาม หลักสูตรนายอำเภอ หลักสูตรนัก ปกครองระดับสูง ฯลฯ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนิน โครงการ
๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ	จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ ได้รับการสอนงาน	๑. แผนงานการสร้างระบบการสอน งานในหน่วยงาน (Coaching)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การติดตามประเมินผล การสอนงาน	

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป				๒. การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการสอนงาน
	๖. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่ กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง (Talent Management) ๒. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษา อบรมในหลักสูตรของสถาบัน หน่วยงานภายนอก ๓. โครงการพัฒนาและติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่ม เป้าหมาย
	๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการ จัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้	งานการเจ้าหน้าที่	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ
	๘. องค์ความรู้ที่กระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ ในองค์กร	สำนักงานปลัด	๑. การรวบรวมองค์ความรู้ จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง
	๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับ แล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. แบบประเมินผลการ เรียนรู้
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐาน ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริต และประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาค ประชาชน/องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวัง ทุจริตฯ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุง มาตรฐานความโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล ๒. การประเมินผลโครงการ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลและพัฒนาแผนสวัสดิการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร



ภาคผนวก



ประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี  
เรื่อง  
แผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

องค์การบริหารส่วนตำบล หนองชัยศรี เป็นหน่วยงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งทั้งในด้าน เศรษฐกิจและสังคมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีผลต่อความก้าวหน้าของเทศบาลตำบลหนองชัยศรีและประชาชนในหลายด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถที่จะพัฒนาการพัฒนาที่ไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จคล่องไปได้อย่างดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

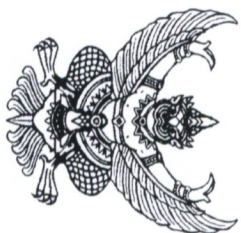
ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายทิน สุทา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี



## คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

ที่ มท๔ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี จะจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังต่อไปนี้

๑. นายทิน สุทา	นายก อบต.หนองชัยศรี	ประธานกรรมการ
๒. นายสุนันทนา ใจคง	ปลัด อบต.หนองชัยศรี	กรรมการ
๓. นางสาวสายยนต์ พางม	รองปลัด อบต.หนองชัยศรี	กรรมการ
๔. นางเนตรฉลา วิเศษรัมย์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นางจินกร แสงรัมย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายสุเมธ กุลชลิต	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางสาวอัญรัตน์ สียางนอก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นายจิรศักดิ์ อ่อนพันธ์ุ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นางสาววิภา วีระเชษฐมงคล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ
๑๐. นางสาวสำเนียง อติธรรมย์	นักทรัพยากรบุคคล (ลจ.ประจำ)	ผู้ช่วยเลขานุการ

### คณะกรรมการนี้ตั้งขึ้น

ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การ

บริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี เพื่อดำเนินการตามแผนงาน รวมถึงสรุปผลการดำเนินงาน หากมีปัญหาอุปสรรคใดๆในเบื้องต้นให้รายงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีทราบก่อน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายทิน สุทา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต. หมองชัยศรี โทร. ๐๔๔- ๖๖๖๙๗๕

ที่ /๒๕๖๒ วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมประชุม

เรียน คณะทำงานท่าน

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหมองชัยศรี ที่ กษ๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมองชัยศรี นั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเสร็จลุล่วงไปโดยดี จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่าน เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ กำหนดแผนกลยุทธ์ แนวทาง แผนงาน/โครงการต่างๆ ให้สำเร็จไปด้วยดี ในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหมองชัยศรี

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมในวัน เวลา ดังกล่าว โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายทิน สุหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมองชัยศรี




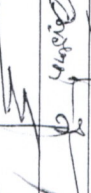



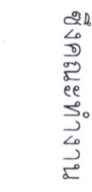
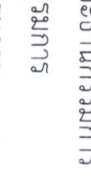

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารฯ

ทราบ

- ๑.....
- ๒.....
- ๓.....
- ๔.....
- ๕.....
- ๖.....
- ๗.....
- ๘.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายทิน สุหา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	นางสุนันทนา ใจคง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓	นางสาวสายยนต์ พางาม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๔	นางเนตรธิดา วิเศษรัมย์	หัวหน้าสำนักงานปลัด	
๕	นางจินกร แสงรัมย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๖	นายสุเมธ กุลชลิต	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๗	นางสาวอัญรัตน์ สียางนอก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๘	นายจิรศักดิ์ อ่อนพันธ์ุ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๙	นางสาวรำไพ ธีรเชษฐมงคล	นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)	
๑๐	นางสาวสำเนียง อดิธรรมย์	นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายทิน สุหา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี  
ฐานะประธานคณะกรรมการประชุมตามวาระการประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ที่ พท ๕ /๒๕๖๒ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๒  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งคณะทำงาน  
ประกอบด้วย

- |                             |                                 |                  |
|-----------------------------|---------------------------------|------------------|
| ๑. นายทิน สุหา              | นายก อบต.หนองชัยศรี             | ประธานกรรมการ    |
| ๒. นางสุนันทนา ใจคง         | ปลัด อบต.หนองชัยศรี             | กรรมการ          |
| ๓. นางสาวสายยนต์ พางาม      | รองปลัด อบต.หนองชัยศรี          | กรรมการ          |
| ๔. นางเนตรธิดา วิเศษรัมย์   | หัวหน้าสำนักงานปลัด             | กรรมการ          |
| ๕. นางจินกร แสงรัมย์        | ผู้อำนวยการกองคลัง              | กรรมการ          |
| ๖. นายสุเมธ กุลชลิต         | ผู้อำนวยการกองช่าง              | กรรมการ          |
| ๗. นางสาวอัญรัตน์ สียางนอก  | ผู้อำนวยการกองการศึกษา          | กรรมการ          |
| ๘. นายจิรศักดิ์ อ่อนพันธ์ุ  | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม    | กรรมการ          |
| ๙. นางสาวรำไพ ธีรเชษฐมงคล   | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ        | เลขานุการ        |
| ๑๐. นางสาวสำเนียง อดิธรรมย์ | นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ) | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะทำงานมีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี เพื่อดำเนินการตามแผนงาน รวมถึงสรุปผลการดำเนินงาน หากมีปัญหา  
อุปสรรคใดๆในเบื้องต้นให้รายงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีทราบก่อน นั้น

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ใ้มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายทิน สุทา - สำหรับในวันพุธที่ประธานได้ประชุมกัน เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยดีและสามารถเข้าหมาย เพื่อใช้เป็นแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานเรา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นอีกเรื่องที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งเมื่อเราได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) แล้วเสร็จ โดยได้ดำเนินการขออนุมัติต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์แล้วเมื่อรอบเดือน กันยายน ๒๕๖๐ แล้วและเราได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสำเร็จตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน เราจึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ เพื่อรองรับในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนต่อไป โดยเราจะเริ่มจากการสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อนแล้วจึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมถึงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป ครับ ก่อนอื่นผมขอเชิญท่านปลัด อบต. ดำเนินการประชุมในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปครับ

นางสุนันทา ใจคง

-คะ เป็นที่ทราบกันแล้วว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเราได้ประกาศใช้กันแล้ว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเราดำเนินการไปได้ด้วยดี และให้การบริหารงานบุคคลบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผล วินนี้เราจะดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งดิฉันเห็นว่าเราควรจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
  ๒. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
  ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
  ๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
  ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- คะ ขอให้ทุกท่านร่วมกันพิจารณา เสนอ เพื่อที่เราจะได้ร่วมกันสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ต่อไป ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

๑. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันมีจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากน้อยเพียงใด โดยมีวิธีการประเมิน

สถานภาพได้หลายวิธีการ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความ  
สำเร็จที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดทั้ง ๕ มิติ หรือการศึกษาจากผลการประเมินผลสำเร็จของงาน  
การตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของรอบปีที่ผ่านมา เป็นต้น

### **๒.การวางแผนกลยุทธ์ด้านการทรัพยากรบุคคล**

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ  
ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์และประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง มา  
วิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนนโยบายของผู้บริหาร  
เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรม โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
มีดังนี้

- ๒.๑ แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการและเตรียมจัดสรรงบประมาณดำเนินการ
- ๒.๒ ประชุมคณะทำงานเพื่อชี้แจงความเข้าใจแนวคิด วิธีการ ในการจัดทำแผน  
กลยุทธ์และจัดทำปฏิทินการทำงาน
- ๒.๓ จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์  
ให้ผู้บริหารและข้าราชการได้รับทราบในทิศทางเดียวกัน
- ๒.๔ ดำเนินการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์  
จุดอ่อน จุดแข็ง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นำผลการประเมินและวิเคราะห์  
ตามข้อ ๑ มาประกอบการดำเนินการด้วย) และการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้  
มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒.๕ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์  
ทิศทางนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการและนำมากำหนด  
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒.๖ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลชี้วัดผลการปฏิบัติ  
งานของแต่ละเป้าประสงค์และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด
- ๒.๗ จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและเสนอแผนกลยุทธ์ต่อ  
ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ
- ๒.๘ จัดทำแผนงาน/โครงการ รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### **๓.การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ**

เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรม แผนงาน โครงการ ตามแผนกลยุทธ์  
การบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผล  
สำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด และเฝ้าระวังเวลาที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร  
บุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้นักบริหารนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผล  
คือ การสื่อสารที่ความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์ การ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการ  
การจะได้รับการประเมินที่เชื่อถือได้ขึ้นอยู่กับบริการด้วย

### **๔.การติดตามและรายงานผลดำเนินงาน**

เป็นขั้นตอนที่จะทำในส่วนราชการนั้นใจว่า การดำเนินงานกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร  
บุคคลตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่มเป้าหมาย  
ที่ต้องการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็สามารถสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการ

การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานสามารถกระทำได้เป็นระยะๆ เช่น ทุกเดือน ทุก ๓ เดือน เป็นต้น เมื่อครบ ๑ ปี จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริการทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป ซึ่งจะช่วยให้มีการปรับปรุงองค์กรให้สมบูรณ์มากขึ้นต่อไป นอกจากนี้ ส่วนราชการจะต้องจัดทำรายงานผลสำเร็จของการบริการทรัพยากรบุคคลให้ ก.พ.ท.ทราบด้วย เพื่อการประเมินและจัดทำรายการการบริการทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของราชอาณาจักรต่อไปให้เหมาะสมต่อไป

๘. ทบทวนแผนทราบบทระดมทุนในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแล้วต่อไปเราจะทำการวิเคราะห์ SWOT ขององค์กรระยะต่อไป

-ที่ประชุมใช้เวลาในการร่วมกันปรึกษาหารือ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา โอกาส และอุปสรรคของหน่วยงานเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เวลา ๑ ชั่วโมง

### ที่ประชุม

-มีมติออกฉันทนในการสร้างวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ภาพการบริหารงานบุคคล ในการวิเคราะห์จุดอ่อน ปัญหา โอกาส และอุปสรรค ในด้านการบริหารงานบุคคล แต่ขอหมายให้เลขานุการรวบรวมจัดทำเป็นรูปแบบต่อไป

### นางงศ์นันทนา ใจคง

-สำหรับประเด็นยุทธศาสตร์ เราจะกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไปพร้อมๆ กันค่ะ

๑๐ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรท้องถิ่น

ปกครองท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

-โดยเราจะกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติข้างต้นที่เรากล่าวถึงของ ก.พ.ต่อไป



๔. แผนงานผู้ละเมิดลิขสิทธิ์

รับผิดชอบการแก้ไขคดีสำหรับผู้ละเมิดลิขสิทธิ์แบบคดีอาญา

(แม่ข่าย ทีมกฎหมาย)



(อติพร)

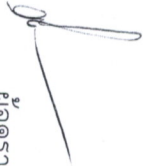
ผู้ประสานงานคดีผู้

นางสาวสุวิมล วัฒนศิริ

(อติพร)

ผู้ประสานงานคดีผู้

(อติพร)



พ. ๐๐๓๑ เลขที่ ๐๐๐๐๐๐๐๐

ผู้ประสานงานคดีผู้ละเมิดลิขสิทธิ์ - แม่ข่าย ทีมกฎหมาย

- ๒๒ -

๒. ผู้ละเมิดลิขสิทธิ์

การติดตามคดีผู้

นางสาวสุวิมล วัฒนศิริ ผู้ประสานงานคดีผู้ละเมิดลิขสิทธิ์แบบคดีอาญา  
และนางสาวสุวิมล วัฒนศิริ ผู้ประสานงานคดีผู้ละเมิดลิขสิทธิ์แบบคดีแพ่ง

ผู้ประสานงานคดีผู้

