



## นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนโสม  
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

งานบริหารงานบุคคล  
โทร. ๐ ๓๖๗๗ ๖๐๐๔

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมห้องท่องเที่ยวความ เชิงเมืองในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนา民生 ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความ หลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่ จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องที่น่าเรี่ยงคุ้วไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่ วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วน ตำบลくなโสม ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลくなโสมขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิผลของ การบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพเชิงและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ(Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลくなโสม มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถ ตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้บังคับบัญชาห้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประ待遇นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลくなโสม จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการ จัดทำ เพื่อเน้นรายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี สมรรถนะสูงในการส่งเสริมห้องท่องเที่ยว ให้เป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นให้อย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM  
องค์การบริหารส่วนตำบลくなโสม

# สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บททั่วไป	๑
➤ วิสัยทัคณ์ ทันอิจิ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าป้ำสังค์กกลุ่มธ์ ขององค์กรบริหารส่วนตัวบ้านคนไทย	๒
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารหัวพยากรบุคคล	๗
- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารหัวพยากรบุคคล(HR Scorecard)	๗
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๗
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารหัวพยากรบุคคล	๘
- มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารหัวพยากรบุคคล	๙
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารหัวพยากรบุคคล	๙
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๙
- และหลักเกณฑ์การพัฒนา	๙
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารหัวพยากรบุคคล	๑๐
➤ แต่งตั้งคณะกรรมการ	๑๐
➤ ประชุมคณะกรรมการ	๑๐
➤ กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร หัวพยากรบุคคล	๑๑
➤ การดำเนินงานตามขั้นตอน	๑๑
- วิเคราะห์ทิศทางการบริหารหัวพยากรบุคคล	๑๑
- เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์	๑๑
* ตัวนับกระบวนการ	๑๒
* ตัวนับค่าล่าการ	๑๒
* ตัวนับทรัพยากร	๑๒
* ตัวนับลูกค้า / ผู้รับบริการ (หน่วยงาน/ประชาชื่น)	๑๓
- วิเคราะห์ SWOT	๑๔
- วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์	๑๖
- ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	๑๗
- จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารหัวพยากรบุคคล	๑๘
- ภาคผนวก	๑๙

## บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัคณ์ พันธกิจ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลโนนไสเม

### วิสัยทัคณ์

องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนไสเมได้กำหนดวิสัยทัคณ์ เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย และความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนไสเมเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ที่มีประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรเป็นหลัก ได้กำหนดวิสัยทัคณ์ ดังนี้

“ โนนไสเมืองน้ำอยู่ คู่เศรษฐกิจการเกษตร เขตอนุรักษ์ อีดอลลักรรมาภิบาล ”

### พันธกิจ

๑. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอจากการดำเนินชีวิต  
๒. เพื่อให้เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยฯ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับสิทธิ โอกาสและมีคุณภาพ การดำเนินชีวิตที่ดี และทั่วถึง

๓. เพื่อให้องค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็งและร่วมกันแก้ไขปัญหาฯ ให้หมดไป  
๔. เพื่อให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพทางศึกษาที่ดีและได้รับการสร้างเสริมด้านการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

๕. เพื่อให้การพัฒนาด้านสาธารณสุขเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
๖. เพื่อให้วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นมีการสืบสานต่อไป  
๗. เพื่อพัฒนาบุคลากร และเครือข่ายเครือข่ายที่ดี สำหรับ สร้างความประทับใจในบริการสาธารณะให้กับประชาชน  
๘. เพื่อให้การคุ้มครองสิ่งแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน  
๙. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ  
๑๐. เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดีและยั่งยืนในสภาพที่ดีตลอดไป

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

### ตัวชี้วัด

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ กำหนดตัวชี้วัดดังนี้
๑. ประชาชนในตำบลได้ร่วมกิจกรรมและมีส่วนร่วมเทิดทูน ปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ
  ๒. ปัญหาเสพติดได้รับการแก้ไขแบบบูรณาการ
  ๓. อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนผ่านการอบรมทบทวนความรู้
  ๔. ประชาชนที่ประสบภัยต่าง ๆ ได้รับการช่วยเหลือ มีข่าวดีก้าลังใจ
  ๕. ประชาชนมีส่วนร่วมตามระบบประชาธิปไตย
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ กำหนดตัวชี้วัดดังนี้
๑. นักเรียนระดับประถมศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการสนับสนุนอาหารเสริม (นม) และอาหารคล่องวันครบถ้วน
  ๒. เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาความพร้อมในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ
  ๓. จำนวนประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
  ๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
  ๕. คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพตามรายเบี้ยงที่กำหนด
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน กำหนดตัวชี้วัดดังนี้
๑. ประชาชนมีความรู้ด้านหลักวิชาการในการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
  ๒. ประชาชนมืออาชีพเสริม มีรายได้ ลดรายจ่าย
  ๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน กำหนดตัวชี้วัดดังนี้

๑. ถนนที่เดินทางสะดวก ประชาชนสัญจรสะดวกขึ้น
๒. ถนนทุกสาย ท่อลงทุกสายน้ำใช้งานได้
๓. ประชาชนมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกครัวเรือน
๔. ระบบไฟฟ้าส่องสว่างมีครบถ้วนที่ ประชาชนได้รับความสะดวก และปลอดภัยทางชีวิตมากขึ้น
๕. ระบบประปาสามารถผลิตน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๖. ระบบสื่อสารสื่อสารเชิงรั้งมีความสะดวกรวดเร็ว ประชาชนได้รับข่าวสารมากขึ้น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน กำหนดตัวชี้วัดดังนี้
๑. ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร ทั่วถึงและเพียงพอ
  ๒. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
  ๓. จำนวนพื้นที่แหล่งน้ำและป่าไม้เพิ่มขึ้น
  ๔. ประชาชนมีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล กำหนดตัวชี้วัดดังนี้**

๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ พนักงานซึ่งได้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมพัฒนาห้องเรียนตนเอง
๓. วัสดุ ครุภัณฑ์ในหน่วยงานมีพร้อมใช้และเพียงพอต่อการท่องเที่ยวและการให้บริการ

**ค่าเป้าหมาย**

**๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ ค่าเป้าหมาย คือ**

เพื่อให้องค์กรภาครัฐมีความเข้มแข็ง และร่วมกันแก้ไขปัญหาฯเพื่อให้หมู่บ้าน ตู้และบ่อของกันสามารถภัยที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่

**๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ ค่าเป้าหมาย คือ**

๑. ส่งเสริมให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดีและได้รับการส่งเสริมด้านการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมการพัฒนางานด้านสาธารณสุขเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ประชาชนทุกกลุ่มทุกวัยมีการออกกำลังกาย เล่นกีฬาเหมาะสมกับสภาพวัย
๔. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเรื้อรัง ผู้ด้อยโอกาสได้รับสิทธิ์ โอกาสและมีคุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีกว่าเดิม
๕. ส่งเสริมศาสนา จัจงบูญตามประเพณีสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

**๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ค่าเป้าหมาย คือ**

๑. ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
๒. ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

**๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน ค่าเป้าหมาย คือ**

๑. การคมนาคมขนส่งมีความสะดวก สามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
๒. ระบบสาธารณูปโภคทั้งไฟฟ้า ประปา ระบบการสื่อสารมีความทันสมัย เพียงพอ

**๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ค่าเป้าหมาย คือ**

๑. ประชาชนมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๒. อนุรักษ์ รักษาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้อยู่ในสภาพที่ดีตลอดไป

**๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ค่าเป้าหมาย คือ**

๑. พัฒนาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย สร้างความประทับใจในการบริการสาธารณะ ให้กับประชาชน
๒. บุคลากรมีศักยภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน
๓. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมทางการเมืองและการพัฒนาห้องถินของตนเอง

**กลยุทธ์**

**๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ มีกลยุทธ์ดังนี้**

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.๑ การพิทักษ์รักษาและเก็บข้อมูลสถาบัน พระมหากษัตริย์	จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมเกิดทุน และป้องสถาบันสำคัญของชาติ
๑.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด
๑.๓ การเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการเสริมสร้างความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๒. จำนวนชุมชนที่มีความสงบสุขเพื่อการอยู่ร่วมกัน
๑.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมระบบป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๒. จัดฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๓. จำนวนวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือป้องกันภัย ที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันภัย
๑.๕ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตาม ระบบประชาธิปไตย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริม ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

**๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ**

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒.๑ การพัฒนาด้านการศึกษา	๑. จำนวนนักเรียนประจำเดือนศึกษาในเขตตำบลและเด็ก ปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. นาโสม ได้รับการ สนับสนุนค่าอาหารเสริม(นม)และค่าอาหารกลางวันครบ ทุกคน ๒. ส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. นาโสม เครื่องความพร้อมในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ
๒.๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพสำหรับ ประชาชน ๒. จำนวนงบประมาณในการสนับสนุนงานด้าน สาธารณสุข ๓. จำนวนโครงการ /กิจกรรมสนับสนุนการป้องกันโรค ๔. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพแข็งแรงและสุขภาพดี
๒.๓ การส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ	๑. จัดกิจกรรม เล่นกีฬา ให้กับประชาชนทุกวัย ๒. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพหลานามัยร่างกาย แข็งแรง

/กลยุทธ์.....

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒.๔ การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม และการสังคมเชิงเคราะห์ชุมชน	<ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนงบประมาณที่จัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์</li> <li>กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม</li> </ol>
๒.๕ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ชนบทรرمเนียม ประเพณี การท่องเที่ยว และภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดส่งเสริมวัฒนธรรมและศิบทดประเพณีอันดีงาม</li> <li>จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดส่งเสริมทางศาสนาฯ จำนวนกิจกรรมของชุมชน อ้าวgeo จังหวัด ที่ให้การส่งเสริมหรือสนับสนุน</li> </ol>

### ๓.ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๓.๑ การพัฒนาด้านอาชีพ และส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน	<ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนครัวเรือนและก่อคุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ</li> <li>จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ</li> <li>จำนวนประชาชัชนที่เข้ารับการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ด้านอาชีพ</li> </ol>
๓.๒ การส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประกอบอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนครัวเรือนหรือชุมชนที่ขึ้นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต</li> <li>จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประกอบอาชีพ</li> </ol>

### ๔.ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๔.๑ การพัฒนาเด่นทางคมนาคม	<ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนถนน คสส./ถนนลาดยาง/ถนนหินคลุก/ถนนถูกรัง ที่ได้รับการก่อสร้าง</li> <li>จำนวนถนน คสส. / ถนนลาดยาง / ถนนหินคลุก/ถนนถูกรัง ที่ได้รับการซ่อมแซม</li> </ol>
๔.๒ การพัฒนาด้านไฟฟ้าสาธารณูป	<ol style="list-style-type: none"> <li>พื้นที่ขยายไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้น</li> <li>ติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะและซ่อมบำรุง</li> </ol>
๔.๓ การพัฒนาระบบปูทางบ้าน	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแหล่งน้ำประปาที่สะอาดในชุมชนเพิ่มและระบบการจ่ายน้ำทั่วถึงเพียงพอ</li> <li>จำนวนระบบประปาได้รับการซ่อมบำรุง</li> <li>ขยายเขตประปาเพียงพอและครบถ้วนเรื่อง</li> </ol>
๔.๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปการอื่น	จำนวนบริการสาธารณูปการอื่นที่ได้รับการก่อสร้างและปรับปรุง

**๕.ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน**

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๕.๑ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และการเกษตร	๑. ก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค – บริโภค เพื่อการเกษตร ๒. จำนวนแหล่งน้ำ ฝาย ศรีน้ำ คลอง ได้รับการ ก่อสร้างและการซ่อมแซม
๕.๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทุกชนิด	๑. จำนวนโครงการที่เรียบง่ายที่ปลูกจิตสำนึกรักในการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. กิจกรรมที่ประชาชุมชนในทุกชุมชนมีส่วนร่วมในการ รักษาสิ่งแวดล้อม

**๖.ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล**

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๖.๑ การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการ องค์กรบนพื้นฐานหลักคุณธรรม	๑. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการ บริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๖.๒ การส่งเสริมประสิทธิภาพของหน่วยงานและ บุคลากร ในการให้บริการประชาชน	๑. จำนวนวัสดุ ครุภัณฑ์การใช้งานที่เพิ่มขึ้น มีเพียงพอ ต่อการทำงานและสามารถให้บุคลากร ๒. มีการปรับปรุง พัฒนาและจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้ทันสมัย สะดวก เอื้อต่อการให้บริการประชาชนเพิ่มขึ้น

## บทที่ ๒

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

อัชการบริหารส่วนตัวบลนฯ โสม ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งครอบคลุมมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสุขคุณภาพชีวิตกับการทำงาน

❖ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรฐานการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อปท. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

(๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตั้งคูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต้องเนื้อในในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติหน้าที่และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

❖ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและการบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เป็น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อีกฯ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและการบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของ ส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีการสนับสนุนมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

❖ มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย ทันตถิกิจของส่วนราชการ

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

(๔) ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกว่าอันได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

❖ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

❖ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง

การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้คุณภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่นำไปสู่สวัสดิการภาครัฐทันตามกฏหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม ลดความต้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- (๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะเข้าสืบสานส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยท้าให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ หากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

## บทที่ ๓

### ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไสเม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไสเม ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้  
**๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ**

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตามคำสั่ง  
 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไสเม ที่ ๕๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ ซึ่งคณะกรรมการประจำด้วย  
 ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งขอแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดการองค์กร  
 ความรู้ในองค์กร ดังนี้

๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไสเม	ประธานกรรมการ
๒.รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไสเม คนที่ ๑	ที่ปรึกษาประธานกรรมการ
๓.รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไสเม คนที่ ๒	ที่ปรึกษาประธานกรรมการ
๔.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไสเม	กรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗.นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดการความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไสเม
๒. จัดทำแผนจัดการความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

#### ๒. ประชุมคณะกรรมการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน  
 ตำบลโนนไสเม ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุม<sup>๑</sup>  
 คณะกรรมการ เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุป  
 บทเรียนค่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรุรษา<sup>๒</sup>  
 การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน สร้างเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึง<sup>๓</sup>  
 พ่อใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ ทันท่วงที ตามที่ได้กำหนดไว้

**๓. คณะกรรมการ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตาม  
 แนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้**

- ๑.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ ทันท่วงที ประเด็น  
 ยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมิน  
 สถานภาพและการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์  
 ส่วนต่างระหว่างความสำาคัญของประเด็นที่คาดการณ์ไว้กับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์  
 แรงเริ่ม-แรงดันของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเพณียุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเพณียุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่างเวลาและปัจจัยภายนอก

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานทุกช่วงเวลาเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุง การดำเนินการครั้งต่อ ฯ ไป

#### ๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณฑ์ทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นก่อให้เกิด พัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้ เก็บข้อมูลทางด้านการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้อำนนท์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มี ประสิทธิภาพเพื่อรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณฑ์ทำงานฯ ได้นำผลการศึกษา การระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็น ดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๒.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเทินทักษะของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุนในภาคเหนือ ของผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลลัพธ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ – ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

#### ๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑. นำเอกสารบน IT เข้ามาย่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
  ๒. มีประมวลค่าdam-ค่าตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราจะทำให้องค์กรบริหารส่วนต้าบลนาโน ไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
  ๓. การอุปกรณ์เบื้องต้นมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ซึ่งจะให้สำนักงานห้องเดินจังหวัดเข้าถึงหลักธรรมเนียมเช่นนี้ฯ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
  ๔. การอุปกรณ์เบื้องต้นให้มีการระดมสมอง ขอหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่ติดคนเดียว ให้หลักการมีส่วนร่วม
  ๕. ยึดประโยชน์เป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
  ๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
  ๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
  ๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทั่วพยากรณ์บุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
  ๙. สร้างสื่อสารความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
  ๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
  ๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานพัฒนาบุคคล ให้แก่ผู้จัดคิบบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
  ๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์กรบริหารส่วนต้าบลนาโน ได้ในทุกด้าน ทุกภาระ
  ๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
  ๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
  ๑๕. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  ๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง ประเมินคนด้วยความสามารถ
  ๑๗. มีระบบฐานข้อมูลพยากรณ์บุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว
- ๑.๒ ด้านบุคลากร**
๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข  
เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศักดิ์สิทธิ์ในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น  
ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ  
สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน

๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างดีในกระบวนการ IT เข้ามายังไงในการบริการ และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากรในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการบริการด้าน
๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้
๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการ ค่าแรง ๆ
๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๖. จัดทำหรือพยากรณ์การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเดียวพอ
๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะตัว
๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นที่เดียวให้แก่องค์กรปกครองส่วนห้องต้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ ด้านทรัพยากร
๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย ให้ทั้งระดับเจ้าหน้าที่ อีกเช่น โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและ เท่าเทียมกัน เพื่อประโยชน์ด้านทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อตอบปีมภานการให้ไว้สุดครุภัณฑ์
- ๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร
- ✧ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโสม
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโสม มีบทบาทการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมานิบาล) ในการบริหารงาน
๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชน อย่างแท้จริง
๓. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโสม มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประทัยดี และทุ่มค่า
๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโสม จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรทั้งสิ้นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ในการพัฒนาตำบลโนนโสม
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโสม รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

### ♣ประชาน

๓. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงาน ขององค์กรบริหารส่วนตำบลลงมาใน
๔. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลลงมาใน ที่ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
๕. ประชาชนตระหนักถึงภาระที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลลงมาใน
๖. อธิบายว่าบ้านที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอย่างรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

### จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหาร งานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลลงมาใน การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน
๒. การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในทบทวนการส่งเสริมความรู้ด้านการปักครื่องท้องถิ่น ให้แก่ ประชาชน
๓. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ ยอมรับจากองค์กรปักครื่องส่วนท้องถิ่น
๔. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
๕. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๗. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน
๘. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการท้างานที่ดี มีวัฒนธรรมการท้างานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความ เป็นกีฬาและส่งเสริมให้กับองค์กรได้
๙. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปักครื่องส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๑๐. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถดีที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลากหลายตำแหน่ง

### สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปักครื่องส่วนท้องถิ่น
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคิดองค์ความรู้สูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการ ปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบป้องกันมาใช้ในอย่างเครื่องข่ายทั่วประเทศ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรับรู้ในการกิจกรรมหน่วยงานและสามารถทำงานทัดเทียมกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เชิงพาณิชย์เป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้ “เจ๋งแต่แจ้ว” เป็น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างเข้ากันได้มีคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกวิริยุณน์
๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ขึ้นแท่นแห่งใหม่ เดิมใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลลัพธ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓. พัฒนาให้เกิดบรรยายกาศการทำงานในลักษณะ Leaning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรม ในการบริหารงานบุคคล
๔. การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน
๕. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง แก่แนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ ด้วยตนเอง ผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
๘. สร้างช่วง距 สำหรับ สร้างสัมพันธ์ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๑. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน้างาน (Retention)

๓๒. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินใบบังคับ

๓๓. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเทียบหอ

๓๔. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๒.๔ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็น  
ขุ้นทดสอบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	ประเด็นขุ้นทดสอบ
๑.	การสร้างการตระหนักรถึงคุณธรรม จริยธรรม ใน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒.	การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อคือการปฏิบัติงาน
๓.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔.	พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕.	การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖.	การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗.	การสร้าง บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘.	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙.	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง
๑๐.	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑.	การพัฒนาศูนย์ฯ ให้เป็นศูนย์ฯ ในการบริหารจัดการความรู้
๑๒.	การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๓.	การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๔.	การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๕.	การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖.	พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักรถึงคุณธรรม จริยธรรม ความเข้าเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗.	กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘.	บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการ เป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙.	พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐.	พัฒนาระบบทรัพยากรายเดือนโดยมีสารสนเทศ
๒๑.	สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒.	สนับสนุนให้อยู่คู่รักคู่รองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณสุข

**ลักษณะ****ประเด็นยุทธศาสตร์**

๒๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในระบบบริหารราชการของกรมสิ่งแวดล้อมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแผ่นดินให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๒๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และ ผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๕. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งนาระบบการทำงาน และ บรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรคุณลักษณะ
๒๗. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) ตั้งข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๙. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการรวมความคิดเห็นจากผู้บริหาร พนักงานส่วนคำนับดู สูกจังประจรา และพนักงานล้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการรวมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

**การวิเคราะห์แรงเสริมแรงด้าน เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการของ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b>
--

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงด้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางและสนับสนุน	๑. การจำกัดขอบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่	๒. ระบบที่ไม่เข้าใจอันตรายในการสร้างความก้าวหน้า
๓. นโยบายรัฐบาล	๓. โครงสร้างการบริหารงานของ สส.
	๔. มาตรการจำกัดกำลังคนภาคธุรกิจ
	๕. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง
	๖. ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)
	๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคคล
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะ

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจกรรม

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงด้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมลงตัว	๑. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจากการปรับปรุงกระบวนการ ทบทวน กรม
๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	๒. มีการกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอน การกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถดี โอน (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
	๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับการกิจและบริษัทงานที่ได้รับมอบหมาย

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่ก้าวหน้า	๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

/เป้าประสงค์...

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแบบใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. มีการสร้างและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสร้างและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงด้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรของ สส. ให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ
๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมทราบความต้องการด้าน IT ของบุคลากร
๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ	๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
๓. รื้อบasis ต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกการกิจของ สส.
๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกท่านผู้ดูแล	๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของบุคลากรของการเข้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพัฒนาระบบของผู้บริหาร  
ยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงาน**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงด้าน/อุปสรรค
๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ	๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง
๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ	๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ
	๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพัฒนาระบบของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. พัฒนาระบวนการ วิธีการเครื่อมสร้างผู้นำให้กับคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่
๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ	๒. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งภารกิจภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด
๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการเป็นผู้บริหาร	๓. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ได้รับคัดเลือก เป็นผู้ประเมิน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๒. จำนวนบุคลากรของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรณีส่งเสริมการปักครองท้องถิน**

แรงเริ่ม/สิ่งสนับสนุน	แรงด้าน/อุปสรรค
๑. รัฐบาลให้การส่งเสริมโดยกำหนดให้เป็นนโยบายของรัฐบาล	๑. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ
๒. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๒. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ
	๓. ขาดงบประมาณ ๔. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ เนื่องจากไม่มีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเริ่ม
๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเบื้องหน้าให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเบื้องหน้าให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ	๓. คณฑ์ท่างานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีด้านแผนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร รายตับสูงผู้บริหารสำนัก/กอง ด้านแผนท้องถิ่น จังหวัด เป็นต้น
๔. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรกรณีส่งเสริมการปักครองท้องถิน
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและต่างชีวิต	๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและต่างชีวิต

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง  
ไว้กับหน่วยงาน**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงด้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของการส่งเสริมการปักครองห้องถินให้การสนับสนุน	๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ราชตัํบตำแหน่งของบุคลากร
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน	๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
	๓. ทักษะดีเดิมๆ ของข้าราชการที่ทำงานราชการ มีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อายุกัยไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า
สิ่งที่ต้องทำเพื่อผลแรงด้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการจัดทำแผนอัตราคำสั่งที่ท่อเนื่องชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ	๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน
๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับ ลักษณะการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	๒. นำร่องระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะ สูง เช่น Talent Management	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่สามารถรักษาไว้ได้
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริม  
การปกครองท้องถิ่น**

แรงเริ่ม/สิ่งสนับสนุน	แรงด้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
๒. มีโครงการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและโศรุกการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ	๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร
๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน
	๕. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเริ่ม
๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัคณคติ ของบุคคลในการทำงาน	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม
๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของกรม
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม	๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงด้าน/อุปสรรค
๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้	๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สส. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สส. พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๘๐ ไม่สอดคล้องกับ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สส. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตาม การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
	๓. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมิน สมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ สส. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำ	๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สส. พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๘๐ ให้สอดคล้องกับ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง
๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สส. พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๘๐ ให้สอดคล้องกับ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สส.	๒. ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สส.
๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๓. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และ การจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงท้าน/อุปสรรค
๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจของงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ เป็นหมวดหมู่
	๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อผลลัพธ์ด้าน	สิ่งที่ต้องทำ เพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่ เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจายอยู่ ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็น หมวดหมู่	
๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการ เข้าถึงองค์ความรู้	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการ ความรู้
๒. องค์ความรู้ที่กระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม	๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ทั่วไป	๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงด้าน/อุปสรรค
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถดี	๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	๒. อำนวยการดัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่
	๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำในเพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	๑. มีการอนุมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	

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

## สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน</li> <li>๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน</li> <li>๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน</li> <li>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตราการลี้ภัยให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน</li> <li>๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน</li> <li>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน</li> </ol>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราการลี้ภัยและ ปรับอัตราการลี้ภัยให้เหมาะสม กับการกิจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เพิ่มอัตราการลี้ภัยปัจจุบันตามความกิจกรรม ถ่ายโอน</li> <li>๒. บริหารอัตราการลี้ภัยและปรับอัตราการลี้ภัยให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด</li> <li>๓. จัดทำแผนปัจจุบันอัตราการลี้ภัยที่ สองหกเดือนกับความเป็นจริงตามความกิจหน้าที่</li> <li>๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและປี้ช้าความร้อน การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแผ่นดิน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สร้างและปรับกระบวนการทักษะ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับ ภารกิจ</li> <li>๒. มีการสร้างมาตรฐานเดียวกัน ที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมและความต้อง ของ บุคลากร</li> </ol>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง</li> <li>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เที่ยงพอด</li> <li>๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบ เทคโนโลยีจากภายนอก</li> <li>๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้าน เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของ สมรรถนะของทุกตำแหน่ง</li> <li>๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและ สร้างเสริมความต้องการด้าน IT ของบุคลากร</li> <li>๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิด ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</li> <li>๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ ครอบคลุมทุกภาคีของกรมฯ</li> <li>๘. การจัดทำฐานข้อมูลเอกสารในด้านการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของ บุคลากรของ การเจ้าหน้าที่อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	บริหารงานบุคคล เพื่อสอดคล้องในการใช้ช้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาผู้บุริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพัฒนาระบบที่ดีของผู้บุริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อ่อน懦 เป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>๒. จัดทำมาตราฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</li> <li>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บุริหาร</li> <li>๔. พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บุริหารยุคใหม่</li> <li>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บุริหารที่เข้าสืบการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเทียบได้</li> <li>๖. มีระบบการประเมินผู้บุริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การพัฒนาผู้บุริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อ่อน懦 เป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>๒. จัดทำมาตราฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อหัดนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</li> </ol>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. วางแผนงานให้งานปานามเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตรายการอย่างประยุกต์และมีประสิทธิภาพ</li> <li>๒. สร้างค่านิยมให้ช้ารายการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการที่ปรับเปลี่ยน</li> <li>๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของช้ารายการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</li> <li>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของช้ารายการให้สอดคล้องกับความต้องการของช้ารายการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</li> <li>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>๗. คณฑ์ที่งานด้านสวัสดิการช้ารายการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บุริหารระดับสูง ผู้บุริหารสำนัก/กอง ห้องสืบสานประวัติศาสตร์</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำเนินชีวิต</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต้องเนื่องจากเดือนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเดียวกัน ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและภาระงานภาควิชาแนวโน้มอย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อ่ายางเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกับการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรการปกครองท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอนรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดตำแหน่ง สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาควิชาแนวโน้ม ๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด. ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาควิชาแนวโน้มให้บุคลากรในหน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กรรจัดกระจายอยู่ได้รับการร่วมร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	๓.รูปแบบที่หลากหลายของกิจกรรมเพื่อ องค์ความรู้	๓.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑.มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง <ol style="list-style-type: none"> <li>๒.ผู้นำที่บูรณาการความสำเร็จและอินติสั่ง บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</li> </ol>	๑.มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒.การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

# แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

แนวทางการจัดทำแผนกถ่ายทอดความรู้ทางงานบุคคล

แบบพ่อร่มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล		ประดิษฐ์พัฒนาสังคมฯ
วิสัยทัศน์	พื้นฐาน	ประดิษฐ์พัฒนาสังคมฯ
บุคลพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์กรบริหารส่วนต้นที่มีความรับผิดชอบในการส่งเสริมการพัฒนาให้เป็นผลไม่ในวงล้อของตัวเอง”	๑. ภารกิจสำคัญทางการที่ต้องดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศไทย ๒. การวางแผนอันดูแลการอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ๔. พัฒนาผู้นำพ่อร่มให้มีความมั่นคงและมีความตั้งใจในการปฏิรักษาภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	๖. การสร้างความตื่นตัวให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องให้มีความตั้งใจในการทำงาน ๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ๘. การพัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องให้มีความตั้งใจในการทำงาน ๙. การพัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องให้มีความตั้งใจในการทำงาน ๑๐. การพัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องให้มีความตั้งใจในการทำงาน
พื้นหลัง	๑๑. พัฒนา ชาช.ให้เป็นองค์กรที่มีความสามารถดึงดูด ๑๒. ใช้จัดการจัดทำแผนพัฒนาห้องที่ไม่เกิดข้อขัดแย้ง ๑๓. ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่ต้องการเข้าร่วมโครงการ ๑๔. ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาตัวเอง	๑๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องให้มีความตั้งใจในการทำงาน ๑๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องให้มีความตั้งใจในการทำงาน ๑๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องให้มีความตั้งใจในการทำงาน ๑๔. การพัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องให้มีความตั้งใจในการทำงาน
วิธีการ	๑๕. ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ๑๖. ให้แนวทางที่ช่วยแนะนำมืออาชีวิพิเศษให้กับบุคลากร ๑๗. ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาตัวเอง ดังที่	๑๕. สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงาน ๑๖. สนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาตัวเอง ดังที่

**แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่эр้องรับแผนภูมิ**

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่эр้องรับแผนภูมิ					
ลำดับ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามและประเมินผล
1. จัดทำแผนภูมิโครงการที่эр้องรับแผนภูมิที่ร่วมกันในส่วนของบุนเดสส์บอร์ด ให้พัฒนาสถานที่เป็นเชิงยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ	๑. ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการที่ร่วมกัน ให้พัฒนาสถานที่เป็นเชิงยุทธศาสตร์ในปีงบประมาณ	๑. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ร่วมกัน ให้พัฒนาสถานที่เป็นเชิงยุทธศาสตร์ในปีงบประมาณ	๑. แผนงานบริหารจัดการที่ร่วมกัน ให้พัฒนาสถานที่เป็นเชิงยุทธศาสตร์ในปีงบประมาณ	๑. สำนักงานปลัด สำนักงานบัญชี	๑. การประเมินผลที่ร่วมกันทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ๒. การประเมินผลที่เชี่ยวชาญเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ๓. ห้องประชุมคณะกรรมการที่รับผิดชอบที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ
๒. จัดทำแผนภูมิเส้นทางอาชีวศึกษา ตามที่กำหนดให้รัฐมนตรี (Career Path)	๑. ระบุเป้าหมายในอาชีวศึกษา แผนเส้นทางอาชีวศึกษา (Career Path)	๑. ระบุเป้าหมายในอาชีวศึกษา แผนเส้นทางอาชีวศึกษา (Career Path)	๑. แผนงานการจัดทำแผนเส้นทางอาชีวศึกษา (Career Path)	๑. สำนักงานบัญชี	๑. การประเมินผลเพื่อทราบคุณภาพ ๒. การประเมินผลเพื่อทราบคุณภาพ ๓. ห้องประชุมคณะกรรมการที่รับผิดชอบที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ
๓. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามที่รัฐมนตรีกำหนด ประจำปีงบประมาณ	๑. ระบุเป้าหมายในอาชีวศึกษา แผนเส้นทางอาชีวศึกษา (Career Path)	๑. ระบุเป้าหมายในอาชีวศึกษา แผนเส้นทางอาชีวศึกษา (Career Path)	๑. แผนงานการจัดทำแผนเส้นทางอาชีวศึกษา (Career Path)	๑. สำนักงานบัญชี	๑. การประเมินผลเพื่อทราบคุณภาพ ๒. การประเมินผลเพื่อทราบคุณภาพ ๓. ห้องประชุมคณะกรรมการที่รับผิดชอบที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ
๔. ประเมินแผนยุทธศาสตร์ ภารกิจแผนพัฒนาครุภัณฑ์ ภารกิจแผนพัฒนาครุภัณฑ์ ภารกิจแผนพัฒนาครุภัณฑ์	๑. ระบุเป้าหมายในอาชีวศึกษา แผนเส้นทางอาชีวศึกษา (Career Path)	๑. ระบุเป้าหมายในอาชีวศึกษา แผนเส้นทางอาชีวศึกษา (Career Path)	๑. แผนงานการจัดทำแผนเส้นทางอาชีวศึกษา (Career Path)	๑. สำนักงานบัญชี	๑. การประเมินผลเพื่อทราบคุณภาพ ๒. การประเมินผลเพื่อทราบคุณภาพ ๓. ห้องประชุมคณะกรรมการที่รับผิดชอบที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
รหัส	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๕. ประชาคมพัฒนาและสังคมชุมชน สืบสานภารกิจทางวัฒนธรรม ให้คนในชุมชนได้รู้สึก ภูมิภาคในหลวงของเรา	ระดับความตื้นเข้มของการ ป่าชาย - สืบสานภัยและการอนุรักษ์ อบรมครบทุกด้านพร้อมทั่วประเทศ ศูนย์รวมไว้ไว้	๑. ให้สถาบันปรัชญาลัทธิพ่อสอน บริหารพัฒนาชุมชนโดยตลอดแนว ใหม่ ๒. ให้สาธารณะอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและนวัตกรรม	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปีเต็ม	๑. ทราบเรื่องบุคคลภายใน ๒. ทราบเรื่องบุคคลภายนอก	๑. ทราบเรื่องบุคคลภายใน ๒. ทราบเรื่องบุคคลภายนอก
๖. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาภาระผู้นำให้กับ ผู้นำการ	นักการเมืองชุมชนที่ต้องการ พัฒนาฯ ขึ้นเป็นผู้นำ ผู้นำการ ยกระดับชุมชน ๑. ให้ครุภารกิจ	๑. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาฯ ให้กับผู้นำ ผู้นำการ ยกระดับชุมชน ๑. ให้ครุภารกิจ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปีเต็ม	๑. ทราบเรื่องบุคคลภายใน ๒. ทราบเรื่องบุคคลภายนอก	๑. ทราบเรื่องบุคคลภายใน ๒. ทราบเรื่องบุคคลภายนอก
๗. การส่งเสริมภารกิจการ ให้กับชุมชนการพัฒนาชุมชนฯ ให้กับชุมชนฯ	ร้อยละของผู้อุทิศตนในการดำเนิน การพัฒนาชุมชนฯ	๑. แผนภาระต่อสังคมฯการเข้าร่วม การอบรม ๒. ทราบเรื่องบุคคลภายใน ๓. ทราบเรื่องบุคคลภายนอก	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปีเต็ม	๑. ทราบเรื่องบุคคลภายใน ๒. ทราบเรื่องบุคคลภายนอก	๑. ทราบเรื่องบุคคลภายใน ๒. ทราบเรื่องบุคคลภายนอก
๘. ประเมินภารกิจการ บริหารพัฒนาฯ	๑. จัดทำรายงานติดตามผลการให้ ถูกต้องเป็นปีชุดบัน บุคคล	๑. ตรวจสอบความสำเร็จในการจัดทำ ฐานข้อมูลภารกิจ ๒. ทราบเรื่องบุคคลภายใน ๓. ทราบเรื่องบุคคลภายนอก	๑. ให้ครุภารกิจที่ชุมชนที่มีบุคล บุคลภารกิจและรัฐบาล บุคคลอื่นห้องเป็น บุคคล	๑. ทราบเรื่องบุคคลภายใน ๒. ทราบเรื่องบุคคลภายนอก	๑. ทราบเรื่องบุคคลภายใน ๒. ทราบเรื่องบุคคลภายนอก
๙. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่บันทึกภารกิจของบุคคล	ร่วมกับของรัฐบุคคลที่ ให้ครุภารกิจทำเป็นปีชุดบัน บุคคลสนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่บันทึกภารกิจของบุคคล	๑. แผนงานพัฒนาชุมชนฯ สำหรับพัฒนาชุมชนฯ ให้กับชุมชนฯการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปีเต็ม	๑. ทราบเรื่องบุคคลภายใน ๒. ทราบเรื่องบุคคลภายนอก	๑. ทราบเรื่องบุคคลภายใน ๒. ทราบเรื่องบุคคลภายนอก

มติ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์มการเผยแพร่โครงการ		กรอบพัฒนาผล
			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	
			๒. แผนงานและพิธีอุปโภคบริโภคที่ส่งเสริมการบริหารด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ที่ดีของ ท่าอากาศยานที่ต้องการ ท่าน ดร. ไกรสิทธิ์ พูลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ บุรีรัตน์ ภู่ว่องไว ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงราย ดร. ไกรสิทธิ์ พูลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ดร. ไกรสิทธิ์ พูลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงราย	ผู้รับผิดชอบ	๔. กระบวนการบริหารด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ที่ดีของ ท่าอากาศยานที่ต้องการ ท่าน ดร. ไกรสิทธิ์ พูลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ บุรีรัตน์ ภู่ว่องไว ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงราย ดร. ไกรสิทธิ์ พูลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ดร. ไกรสิทธิ์ พูลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงราย
๓	๓. มีการสร้างความมั่นใจในระบบ และจัดการดูแลรักษาภาระ บริหารหัวหน้าบุคลากรด้วยความ โปร่งใส ตามมาตรฐานที่ต้องการ	๓. ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ดร. ไกรสิทธิ์ พูลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงราย บุรีรัตน์ ภู่ว่องไว ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงราย ดร. ไกรสิทธิ์ พูลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ บุรีรัตน์ ภู่ว่องไว ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงราย	๓. แผนงานการสร้างมาตรฐานและบรรจุ แม่ข่ายให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหาร พัสดุภาระบุคลากร เช่น แนว ค่าใช้จ่ายต่อเดือนของบุคลากร ตามที่ต้องการ	ผู้รับผิดชอบ	๔. กระบวนการบริหารด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ที่ดีของ ท่าอากาศยานที่ต้องการ ท่าน ดร. ไกรสิทธิ์ พูลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ บุรีรัตน์ ภู่ว่องไว ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงราย ดร. ไกรสิทธิ์ พูลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ บุรีรัตน์ ภู่ว่องไว ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงราย
๔	๔. จัดทำรายละเอียดเอกสาร ทราบชัดเจน ทั้งหมด ที่สอดคล้องกับ มาตรฐานที่ต้องการ	๔. ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ บุรีรัตน์ ภู่ว่องไว ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงราย บุรีรัตน์ ภู่ว่องไว ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ บุรีรัตน์ ภู่ว่องไว ผู้อำนวยการ ท่าอากาศยานเชียงราย	๔. กระบวนการจัดทำเอกสารและประชุม ที่ดำเนินการ ๕. โครงการที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน งาน (Job Family)	ผู้รับผิดชอบ	๔. กระบวนการจัดทำเอกสารและประชุม ที่ดำเนินการ ๕. โครงการที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน งาน (Job Family)
๕	๕. ประเมินผลของโครงการ ที่ดำเนินการ	๕. โครงการที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน ที่ดำเนินการ	๕. โครงการที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน ที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	๕. โครงการที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน ที่ดำเนินการ



แบบฟอร์มรายงานผลงานโครงการ					
หน้า	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การพัฒนาผล
๑.	๑. มีระบบการรักษาคุณภาพที่มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามที่กำหนด ๒. สามารถดึงทรัพยากรุ่นเยาว์มา สร้าง ศักยภาพในการบริหารจัดการที่ดี	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการบุคคล สู่การสนับสนุน Talent Management	๑. งานบริหารงานบุคคล ส่วนราชการลึก	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การประเมินผลของบุคคล ๓. ภาระ	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การประเมินผลของบุคคล ๓. ภาระ
๒.	๑. พัฒนาการมีแผนการรักษาคุณภาพ ๒. ประเมินผลการดำเนินการที่ดี	๑. ระดับห้องเรียนที่ได้รับอนุมัติพัฒนา แผนการจัดการคุณภาพ	๑. แผนพัฒนาคุณภาพที่ดี	๑. งานบริหารงานบุคคล ส่วนราชการลึก	๑. การประเมินผลการ พัฒนาคุณภาพของบุคคล
๓.	๑. ลดอัตราความรุนแรงทางเพศในชุมชน ๒. ปฏิรูปกระบวนการรวม	๑. จำนวนอุบัติเหตุทางเพศ รวม	๑. แผนงานการเฝ้าระวังอาชญากรรม ไม่สงบ	๑. งานบริหารงานบุคคล ส่วนราชการลึก	๑. ลดอัตราความรุนแรงทางเพศ ๒. หน่วยงานพัฒนาฯ หนึ่งเดียว
๔.	๑. มีการเผยแพร่พัฒนาคุณภาพ ให้ทราบ รวมถึงแลกเปลี่ยนบุคลากร ที่มีศักยภาพ	๑. ลดอัตราพัฒนาคุณภาพทาง แผนพัฒนาคุณภาพ	๑. แผนพัฒนาคุณภาพทาง แผนพัฒนาคุณภาพ	๑. งานบริหารงานบุคคล ส่วนราชการลึก	๑. แผนพัฒนาคุณภาพทาง แผนพัฒนาคุณภาพ
๕.	๑. มีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพ ให้รุ่นใหม่ในการปฏิบัติงาน ๒. อบรมเชิงปฏิบัติการ ๓. คุณภาพของบุคลากร	๑. ระดับบุคลากรที่ได้รับอนุมัติพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆ ๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ๓. คุณภาพของบุคลากร	๑. แผนงานการพัฒนาคุณภาพ ๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ๓. คุณภาพของบุคลากร	๑. แผนงานการพัฒนาคุณภาพ ๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ๓. คุณภาพของบุคลากร	๑. แผนงานการพัฒนาคุณภาพ ๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ๓. คุณภาพของบุคลากร

แบบฟอร์มรายการแผนงานโครงการ					
ลำดับ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามและประเมินผล
๑.	มีการติดต่อประสานความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	ระดับความต้องการที่มีในภารกิจ มาตรฐานเชิงรวมของบุคลากรที่ต้องการ	๑. ให้การสนับสนุนการพัฒนา มาตรฐานเชิงรวมของบุคลากร ๒. ให้การสนับสนุนการพัฒนา มาตรฐานเชิงรวมของบุคลากรที่ต้องการ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. ให้การสนับสนุนการพัฒนา มาตรฐานเชิงรวมของบุคลากรที่ต้องการ ๒. ให้การสนับสนุนการพัฒนา มาตรฐานเชิงรวมของบุคลากรที่ต้องการ
๒.	ส่งเสริมและป้องกันภัยพัฒนาพิบัติทางเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญ	รักษาความปลอดภัยในการเดินทาง และปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาล ส่งเสริมการทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศ	๑. ให้การสนับสนุนการเดินทาง และปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาล ส่งเสริมการทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. ให้การสนับสนุนการเดินทาง และปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาล ส่งเสริมการทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศ
๓.	ศูนย์ฯ ดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ให้การสนับสนุนการเดินทาง และปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาล ส่งเสริมการทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศ	๑. ให้การสนับสนุนการเดินทาง และปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาล ส่งเสริมการทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. ให้การสนับสนุนการเดินทาง และปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาล ส่งเสริมการทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศ
๔.	ศูนย์ฯ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและจ่ายเงินตามที่ได้รับมอบหมาย	๑. ให้การสนับสนุนการเดินทาง และปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาล ส่งเสริมการทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศ	๑. ให้การสนับสนุนการเดินทาง และปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาล ส่งเสริมการทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. ให้การสนับสนุนการเดินทาง และปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาล ส่งเสริมการทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศ
๕.	ศูนย์ฯ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและจ่ายเงินตามที่ได้รับมอบหมาย	๑. ให้การสนับสนุนการเดินทาง และปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาล ส่งเสริมการทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศ	๑. ให้การสนับสนุนการเดินทาง และปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาล ส่งเสริมการทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. ให้การสนับสนุนการเดินทาง และปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาล ส่งเสริมการทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศ

แบบประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ต้องการทราบ					
ลำดับ	เมื่อปีงบประมาณ	ตัวชี้วัด	มาตรฐาน	ผู้รับผิดชอบ	การพัฒนาฯ
๑.	๒๕๖๐	ต้นตามาก่อนแล้วแต่จะมีผลลัพธ์อย่างไร	ตามบริการสาธารณสุขและสันงานนักวิชาชีพที่ได้รับการอนุมัติในคราวเดียวกัน	รายงานบริการสาธารณสุขและสันงานนักวิชาชีพ	๑๖. การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ต้องการทราบที่ได้ระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ของแต่ละหน่วยงานที่ได้รับการอนุมัติในคราวเดียวกัน

## ประเด็นพหุผลศาสตร์ เป้าประสงค์ที่ใช้กับบุตร ด้วยวิถีดั้งเดิมและแนวทางนักเรียน/โครงการ

ข้อที่	ประเด็นพหุผลศาสตร์	เป้าประสงค์สังคมศาสตร์	ตัวชี้วัด
๑. ความเชื่อของชาชีวะ	๑. การสร้างความภูมิใจในบ้านเชิงอาชีพ	๑.๑ ภารกิจที่สำคัญที่สุดคือการสร้างอาชีพ เพื่อสนับสนุนกับอาชีวศึกษาในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ภารกิจที่สำคัญที่สุดคือการสร้างอาชีพ เพื่อสนับสนุนกับอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ๑.๑.๒ จัดทำแผน生涯规划 (Career Path) ให้ชัดเจน
๒. ความเชื่อของชาชีวะ	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาการพัฒนา บุคคลให้พัฒันสู่ความสำเร็จทางอาชีพ	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของมาตรฐานและหลักสูตร และการประเมินที่ดีตามที่ต้องการ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จัดทำรายละเอียดของมาตรฐานและหลักสูตร และการประเมินที่ดีตามที่ต้องการ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ๒.๑.๒ จัดทำแผน生涯规划 ให้ชัดเจน
๓. ความเชื่อของชาชีวะ	๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาการพัฒนา บุคคลให้พัฒันสู่ความสำเร็จทางอาชีพ	๓.๑ จัดทำรายละเอียดของมาตรฐานและหลักสูตร และการประเมินที่ดีตามที่ต้องการ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ จัดทำรายละเอียดของมาตรฐานและหลักสูตร และการประเมินที่ดีตามที่ต้องการ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ๓.๑.๒ จัดทำแผน生涯规划 ให้ชัดเจน
๔. ความเชื่อของชาชีวะ	๔. การพัฒนาภารกิจผู้นำพัฒนาชุมชน	๔.๑ ให้การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภารกิจผู้นำ ให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจผู้นำ ๔.๒ ให้การส่งเสริมภารกิจผู้นำในการพัฒนาภารกิจผู้นำ ให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจผู้นำ	๔.๑.๑ ให้การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภารกิจผู้นำ ให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจผู้นำ ๔.๑.๒ จัดทำแผน生涯规划 ให้ชัดเจน
๕. ประเด็นพหุผลศาสตร์	๕. การสร้างความภูมิใจในสังคมอาชีพ	๕.๑ จัดทำแผน生涯规划 ให้ชัดเจน	๕.๑.๑ จัดทำแผน生涯规划 ให้ชัดเจน
๖. ประเด็นพหุผลศาสตร์	๖. การสร้างความภูมิใจในสังคมอาชีพ	๖.๑ จัดทำแผน生涯规划 ให้ชัดเจน	๖.๑.๑ จัดทำแผน生涯规划 ให้ชัดเจน



นิพัทธ์	ประเด็นทบทวนอย่างไร	เป้าประสงค์เพื่อจัดอย่างไร	ตัวชี้วัด
๔. ความพร้อมรับผิดชอบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เผรีร่วมศึกษาดูงานและรับฟังการแลกเปลี่ยนการดำเนินการ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ นักการศึกษาฯ ควรสามารถนำไปใช้ได้ในการ ปฏิบัติงาน ๑.๒ นักการศึกษาฯ ให้รู้ใน การตัดสินใจทางด้าน บริหารงานขององค์กรและการตัดสินใจในการประยุกต์ใช้	๑.๑.๑ ใช้สิ่งงานและเรียนรู้ในการตัดสินใจทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๑.๒ ใช้สิ่งงานและเรียนรู้ในการตัดสินใจทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๒. เผรีร่วมศึกษาดูงานและรับฟังการดำเนินการ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ นักการศึกษาฯ ให้รู้ใน การตัดสินใจทางด้าน บริหารงานขององค์กรและการตัดสินใจทางด้านการประยุกต์ใช้	๒.๑.๑ ใช้สิ่งงานและเรียนรู้ในการตัดสินใจทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. ศูนย์การเรียนรู้และศูนย์ฯ ที่ต้องการ สนับสนุนให้ร่วมกับการ	๓. ศูนย์ฯ ที่ต้องการให้ร่วมกับการดำเนินการ สนับสนุนให้ร่วมกับการ	๓.๑ ศูนย์ฯ ที่ต้องการให้ร่วมกับการดำเนินการ สนับสนุนให้ร่วมกับการดำเนินการ	๓.๑.๑ ใช้สิ่งงานและเรียนรู้ในการตัดสินใจทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๔. ศูนย์ฯ ที่ต้องการให้ร่วมกับการดำเนินการ สนับสนุนให้ร่วมกับการ	๔.๑ ศูนย์ฯ ที่ต้องการให้ร่วมกับการดำเนินการ สนับสนุนให้ร่วมกับการดำเนินการ	๔.๑.๑ ใช้สิ่งงานและเรียนรู้ในการตัดสินใจทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไส  
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไส

\*\*\*\*\*

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเจริญแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนา民生 ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิตรอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และต้องเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และต้องเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไส เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ซึ่งอาศัยอ่านใจความในมาตรฐาน ๑๕ และมาตรฐาน ๒๕ วรรคห้าม แห่ง พระราชบัญญัติราชบูรณะ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๙ ประกาศนียบัตรการบริหารงานด้าน ทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไส ดังรายละเอียดและท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

( นายสมทรง ข้างชนา )  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไส