



นโยบายและแผนกลยุทธ์
ด้านโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ด้านการสร้างและพัฒนาระบบ
การบริหารจัดการองค์ความรู้
ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลยาว
อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บททั่วไป	๑
• วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว	
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
• มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	
- มิติที่ ๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๕
- มิติที่ ๒ นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
- มิติที่ ๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- มิติที่ ๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือ องค์การแห่งการเรียนรู้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๖
- และหลักเกณฑ์การพัฒนา	
บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๔
แบบการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล	๒๕
แบบรายงานแผนงาน/โครงการที่จะรองรับแผนกลยุทธ์	๒๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน ดังนั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงเป็นเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลยาวนานจะต้องพัฒนาให้มีศักยภาพ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จ

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลยาวนาน ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลยาวนานขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

มิติที่ ๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

มิติที่ ๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือ

องค์การแห่งการเรียนรู้ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยาวนาน มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยาวนาน มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

คณะทำงานปรับปรุงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลยาวนาน

บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

● วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวได้กำหนดวิสัยทัศน์(Vision) เพื่อแสดงให้เห็นสิ่งที่เป็นอย่างอยู่และเสนอความมุ่งมั่นเป็นทิศทาง จุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น อันเป็นจุดมุ่งหมายปลายทางร่วมกันให้มีความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง“ทันสมัย ร่วมใจพัฒนา บริการเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม”

● พันธกิจ

๑. พัฒนาตำบลย่านยาวให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับระดับจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
๓. บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

● วิเคราะห์ปัจจัย ภายใน/ภายนอก(SWOT)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน(Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (S-Strengths)

๑. มีการกำหนดกระบวนการที่สำคัญไว้อย่างชัดเจน เช่น การจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงาน
๒. มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน
๓. มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๔. มีบุคลากรหลากหลายสายงาน มีประสบการณ์และมีความรู้ที่สำคัญครอบคลุมทุกภารกิจ
๕. การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนด
๖. จำนวนบุคลากรมีเพียงพอและมีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเฉพาะ
๗. มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จ

จุดอ่อน(W-Weakness)

๑. การกำหนดกระบวนการ(Work Flow)ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่ครอบคลุม
๒. การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ยังไม่คลุมทุกกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. โครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ ข้ำซ้อน มีสายการบังคับบัญชาสูง ไม่คล่องตัว
๔. ขาดการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กร
๕. การบริหารบุคลากรยังมีระบบอุปถัมภ์
๖. บางหน่วยงานจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน
๗. ขาดระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อให้บุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้หลากหลายหน่วยงาน

๘. การบริหารงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลบางครั้งเข้มงวด ไม่ยืดหยุ่น เวทีในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรยังมีน้อย ทำให้การเข้าถึงบุคลากรยังไม่ครอบคลุม

โอกาส(O-Opportunities)

๑. มีนโยบาย/แนวทางการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ชัดเจน เป็นมาตรฐาน
๒. มีความเป็นพี่เป็นน้อง เป็นครอบครัว
๓. เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถนำระบบ IT มาลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
๔. ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม/ภัยธรรมชาติทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน มีโอกาสแสดงศักยภาพ

อุปสรรค(T-Threats)

๑. นโยบาย กฎ ระเบียบ มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน เป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน
๒. การบริหารงบประมาณทำได้ยาก
๓. ภาระหนี้สินของบุคลากรส่งผลกระทบต่อความผาสุก
๔. ระบบอุปถัมภ์

● เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวเป็นสีเขียวและมีความสมดุลทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. เพื่อให้โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ แหล่งท่องเที่ยวมีมาตรฐาน พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการขยายตัวของเมือง
๓. เพื่อให้มีแหล่งการค้าสำหรับประชาชนได้ประกอบอาชีพ มีรายได้อย่างยั่งยืนและพอเพียง
๔. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง มีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม
๕. เพื่อให้มีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีในท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ตลอดไป
๖. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีมีภูมิคุ้มกัน ดำรงชีพอย่างถูกสุขลักษณะแบบยั่งยืน
๗. เพื่อให้มีคุณภาพการศึกษาที่โดดเด่น แบ่งสายการเรียนชัดเจน มีความรู้คู่คุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง
๘. เพื่อให้มีระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

● ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๘ เป้าประสงค์ และ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การยกระดับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ให้มี
สมรรถนะสูง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ระบบบริหารราชการของ อบต. เกิด ผลสัมฤทธิ์ตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	๑.๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
	๑.๒ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ อบต. อย่างเป็นระบบ
	๑.๓ นำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร
๒. บุคลากร อบต. มีความเป็นมืออาชีพและมี คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๒.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร อบต. ให้มีขีด ความสามารถสนองต่อยุทธศาสตร์ จังหวัด
	๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ บุคลากร อบต.
๓. อบต. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน	๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อบต. สำหรับใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบต.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในการพัฒนาตำบล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. อบต. มีการบริหารจัดการที่ดีและมีการ ให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	๑.๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการของ อบต. ตาม หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.
	๑.๒ พัฒนาศักยภาพของ อบต. ให้สามารถ สนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
	๑.๓ ศึกษา วิจัย และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนา อบต.
๒. อบต. มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ งบประมาณ การเงิน การคลังให้สามารถพึ่งพา ตนเอง	๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรของ อบต. มีศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ อบต. ให้ สามารถส่งมอบบริการสาธารณะได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. อบต. สามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วมเป็น หุ้นส่วนการพัฒนาตำบลอย่างยาว	๑.๑ สร้างกลไกให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการ ดำเนินงานของ อบต.
	๑.๒ เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร อบต. และการสร้างและใช้ภาคีเครือข่าย
๒. อบต. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน	๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกถึงผลงานที่โดดเด่นของ อบต.

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การ
แห่งการเรียนรู้ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

◇ มิติที่ ๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ **มิติที่ ๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◇ **มิติที่ ๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง

การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวจึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

(๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

(๒) จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

(๓) มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(๔) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

(๕) จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.

(๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

(๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

(๔) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

(๕) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

(๑) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓) ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร

(๔) ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

(๕) ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. นโยบายการบริหาร

กลยุทธ์

(๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

(๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้

(๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

(๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือน และคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๕. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์

(๑) บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

(๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

(๓) พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

(๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๖. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

กลยุทธ์

- (๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- (๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. นโยบายด้านภาระงาน

กลยุทธ์

- (๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนทุกอย่างชัดเจน
- (๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- (๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว แยกเป็นส่วนราชการและให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกรอบการประเมินหรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๘. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

กลยุทธ์

- (๑) ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
- (๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
- (๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว งานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๙. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

กลยุทธ์

- (๑) มีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการกับผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการรายงานผลติดตามและร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
- (๒) ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
- (๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- (๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์

๑๐.นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

(๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

(๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

(๓) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานกรเจ้าหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑๑.นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

กลยุทธ์

(๑) มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

(๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากรและประชาชนทั่วไปได้รับทราบทุกเดือน

(๓) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

(๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกกองและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๑๒.นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

กลยุทธ์

(๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

(๒) จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๑๓.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

(๑) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

(๒) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

- (๓) พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัตราค่าไม่ตรีโดยยึดประโยชน์
ของประชาชนเป็นหลัก
- (๔) พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
- (๕) พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

บทที่ ๔
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

โดยเป็นการสมควรกำหนดยุทธศาสตร์ที่บูรณาการแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวคิดเป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรมและเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพและสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วิสัยทัศน์

“พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมจริยธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑.ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒.บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓.บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพสามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่น และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			<p>๒.มีหลักเกณฑ์ แนวทางและมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม</p> <p>๓.มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ</p>
		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ จัดทำธนาคารคลังสมอง(Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑.มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒.มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
		<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐</p>	<p>๑.มีการออกแบบ พัฒนาและทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสมรองรับบริบทท้องถิ่น Thailand ๔.๐</p> <p>๒.มีหลักเกณฑ์และวิธีการหรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใสสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan : IDP)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
	<p>๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่ม ค่า และเหมาะสมกับทิศทางการทำงาน ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป</p> <p>๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริหารจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้ออปพลิเคชัน (APPLication)</p> <p>๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลที่ทำให้การบริหารงานบุคคล คุ่ม ค่า และมีความรวดเร็วมากขึ้น</p> <p>๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
	<p>๓. เพื่อ ให้ มี การเตรียมการพัฒนาผู้มีความรู้ ศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง ได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๓ สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p>	<p>๑. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น</p> <p>๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด</p>
		<p>กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมจูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความ</p>	<p>๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่าง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
		<p>ผูกพัน(Engaged Organization)</p>	<p>น้อยทุกๆ ๒ ปี ๒.มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพันและนำไปสู่กิจกรรมกลไกและกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุข</p>
		<p>กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path)ที่ชัดเจน</p>	<p>๑.มีเส้นทางเดินทางสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้ ๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโสหรือเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง ๑.๒มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลความรู้ ทักษะทัศนคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น ๑.๓มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพ และหลักความรู้ ทักษะทัศนคติและสมรรถนะ ๒.การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้ ๒.๑มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้งหรือเพิ่มประสิทธิภาพในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัดและศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			<p>๒.มีการกำหนด กลไก หน้าที่ และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง รวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓.มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่างๆ</p> <p>๔.มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>
		<p>กลยุทธ์ที่ ๖ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน</p> <p>๒.มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน(KPIs Basket)</p> <p>๓.มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหาร ให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p>	<p>๑.เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่นและสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐</p>	<p>๑. แผนการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			<p>๒.มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่นรวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น(Cooking Book) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ</p> <p>๓.มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องกับแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูงและคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้อการในอนาคต</p>
			<p>๒.มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่งการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ</p>
		<p>กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร</p>	<p>๑.มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งไปอย่างเหมาะสม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			<p>๒.มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริการท้องถิ่นและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส</p> <p>๓.มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑.เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำวัน จะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม</p>	<p>๑.มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ</p> <p>๒.มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่ายเพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓.มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้</p> <p>๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้</p> <p>๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p> <p>๔.มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น</p>
	<p>๒.เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑.มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒.มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กร</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			<p>ปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชนในการรณรงค์เรื่องคุณธรรม และจริยธรรม</p>
		<p>กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส</p>	<p>๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแต่ละสายงาน ๒. มีการนำร่องศูนย์ประเมิน (Assessment Centre) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ ๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)</p>
	<p>๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>๑. มีการส่งเสริมโดยมีโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			๒.มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงาน ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
	๓.เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑.มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอื่น ช่วยทำให้บุคลากรในช่วงวัยต่างๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๑.เพื่อให้การปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เชื่อมโยง ข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน	๑.มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน ๒.มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง
	๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	กลยุทธ์ที่ ๒ การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล	๑.มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒.มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์ ๓.มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
		<p>กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริม นวัตกรรมด้านทรัพยากร บุคคล</p>	<p>๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มี ผลงานสร้างนวัตกรรมแก่ องค์กร</p> <p>๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มี การพัฒนาและเป็นรูปแบบ พิเศษที่เหมาะสมกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและระดับ Thailand ๔.๐</p> <p>๔. มีการหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้าง นวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับ การบริการสาธารณะหรือการ ดำเนินการอื่นๆ ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล</p>	<p>เพื่อเป็นหลักประกันว่า ยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไป ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ จัดให้มี หลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือและตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล</p>	<p>๑. ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้มีการ นำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็น รูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่ กำหนด</p> <p>๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาโดยได้รับ ประโยชน์และประสิทธิภาพ อย่างเท่าเทียม โปร่งใสเป็น ธรรม ตลอดจนมีความเป็นมือ อาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและ สร้างความเชื่อมั่นให้กับ ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่าง ยั่งยืน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			<p>๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษาวิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม</p> <p>๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>

**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว**

แบบการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”	<p>๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>
พันธกิจ	
๑. พัฒนา อบรม อบรม ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย	๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร
๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๕. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพให้มีความรู้	๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๗. ส่งเสริมให้ อบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว	
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำรงชีวิต	

แบบรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบรายงานแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการหรือปัญหาต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผล การดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรมและหน่วยงานภายนอก
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ
	๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็วจนในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส.ถ. ๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. แผนงานการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๒. การประเมินผลโครงการ
	๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาผู้บริหาร	๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้ผู้ผ่านการอบรมสัมมนา

แบบบรรยายการดำเนินงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๒. โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๑. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตร หลังจากการนำไปใช้
	๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงานฝ่ายในกองการเจ้าหน้าที่ บริษัทที่ปรึกษา ๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ
มิติที่ ๓ มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับ การจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อ มูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย	๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ สผ.	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	

แบบรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของ ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	คำนิยามถึงวัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	คำนิยามถึงวัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร 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 วัฒนธรรมในการทำงานให้ สอดคล้องกับบริหารราชการ 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 วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีความ ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการตาม หลักสุตธรมายอำเภอ หลักสุตธรมัก ปกครองระดับสูง ฯลฯ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนิน โครงการ
	๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน	จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ ได้รับการสอนงาน	๑. แผนงานการสร้างระบบการสอน งานในหน่วยงาน (Coaching)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การติดตามประเมินผล การสอนงาน

แบบรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	<p>(Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๖. มีระบบการรักษาศักยภาพบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่ กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้</p>	<p>๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)</p> <p>๒. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบันหน่วยงานภายนอก</p> <p>๓. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน</p>	<p>งานกาณ์เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด</p>	<p>๒. การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการสอนงาน</p> <p>๑. การประเมินผลโครงการ</p> <p>๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย</p>
	<p>๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้</p>	<p>ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้</p>	<p>๑. แผนการจัดการจัดการความรู้</p>	<p>งานกาณ์เจ้าหน้าที่</p>	<p>๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินงาน</p>
	<p>๘. องค์ความรู้ที่กระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม</p>	<p>จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม</p>	<p>๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร</p>	<p>สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>	<p>ระดับความสำเร็จของกรเผยแพร่ องค์ความรู้</p>	<p>๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้</p>	<p>งานกาณ์เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้</p>
<p>มิติที่ ๔</p> <p>ความพร้อมรับ</p> <p>ต่อต้านการ</p> <p>บริหาร</p> <p>ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส</p>	<p>๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐาน ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. โครงการณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสใส่ร้ายทุจริต และประพฤติมิชอบ</p> <p>๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาค ประชาชน/องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสใส่ร้าย ทุจริตฯ</p>	<p>งานกาณ์เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. การประเมินและปรับปรุง มาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. การประเมินผลโครงการ</p>

แบบรายการแผนงาน/โครงการ						
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ระดับความสำเร็วจึงในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานกาเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการส่งเสริมและ	งานกาเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	ระดับความสำเร็วจึงในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานกาเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลและพัฒนาแผนสวัสดิการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็วจึงในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานกาเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็วจึงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานกาเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้บุคลากรในหน่วยงาน ๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๓.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่จัดการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่จัดการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
<p>๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน</p> <p>๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้</p> <p>๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</p> <p>๒.๑ การสร้างและปรับปรุงระบบทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๕.๒ จัดให้มีระบบการสื่อสารงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้</p> <p>๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>	<p>๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนระบบทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT</p> <p>๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>๕.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อน</p> <p>๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมสามารถรักษาไว้ได้</p> <p>๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้</p> <p>๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็ใจในการจัดทำกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็ใจในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕. คุณภาพชีวิตและความสะดวกสบายระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็ใจในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็ใจในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ๑.๓.๑ ระดับความสำเร็ใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน