



# HR

## **นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**เทศบาลตำบลมหาชัย อ.สมเด็จ จ.กาฬสินธุ์**

# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2563

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	1
บทที่ 1 บททั่วไป	1
• วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์	
บทที่ 2 การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาต	
1 1	
ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard )	
บทที่ 3 ขั้นตอนการทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
ของเทศบาลตำบลมหาไชย	
• แต่งตั้งคณะทำงาน	
• ประชุมเชิงปฏิบัติการ	
• การดำเนินงานตามขั้นตอน	

ภาคผนวก

## คำนำ

ด้วย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคํารับรอง  
การปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร  
บุคคล เพื่อ  
สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจ  
การบ้านเมืองที่ดี และระบบ  
บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลตำบลมหาไชย  
จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลมหาไชยขึ้น  
ตามแนวทาง “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR  
Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 ด้าน  
เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร  
ให้มีประสิทธิภาพทางการปฏิบัติงานต่อไป

เทศบาลตำบลมหาไชย

**บทที่ 1**  
**สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลมหาไชย**

**วิสัยทัศน์ ( Vision)**

“พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐาน  
สืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น พัฒนาคคุณภาพชีวิต การศึกษา  
สุขอนามัย ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”

**พันธกิจ ( Mission)**

พันธกิจที่ 1 ปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค  
บริโภคและการเกษตร

พันธกิจที่ 2 พัฒนาเส้นทางคมนาคม  
ขนส่งให้ครอบคลุมเชื่อมโยงและได้มาตรฐาน  
พันธกิจที่ 3 ขยายเขตไฟฟ้าครัวเรือนให้ทั่วถึงครอบคลุม  
ทุกครัวเรือน

พันธกิจที่ 4 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต  
พันธกิจที่ 5 ส่งเสริมพัฒนาระบบบริการด้านการสาธารณสุข  
ณสุข

พันธกิจที่ 6 ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
พันธกิจที่ 7 สร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน  
ของประชาชน

พันธกิจที่ 8 ส่งเสริมพัฒนาอาชีพแก่ประชาชน  
พันธกิจที่ 9 ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ 10 ส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม  
และประเพณีท้องถิ่น  
พันธกิจที่ 11  
พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพและ  
ทันสมัย

บทที่ 2

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน  
ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard )

.....  
เทศบาลตำบลมหาไชย ได้จัดทำ  
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน  
ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard ) ที่สำนักงาน  
ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

-2-

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง  
การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

( ก ) ส่วนราชการมีนโยบาย  
แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย  
และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

( ข ) ส่วนราชการมีการวางแผน และบริหารก  
ำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ กล่าวคือ  
“ กำลังคน มีขนาด และสมรรถนะ ”  
ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วน  
ราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง ( Workforce

## Analysis)

สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนา และ รักษา ไว้ ซึ่ง กลุ่ม ข้าราชการ และ ผู้ปฏิบัติ งาน ที่มี ทักษะ หรือ สมรรถนะ สูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมี แผน สร้าง ความ ต่อ เนื่อง ในการ บริหาร ราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่พื่อนำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง** กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง ง่าย เที่ยง ตรง ทัน สมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณ รายจ่าย ของ ส่วน ราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง** นโยบาย แผนงาน โครงการ

และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ  
ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุ  
เป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ

-3-

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน  
ต่อ นโยบาย แผนงาน โครงการ  
และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง  
รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้  
(Development and Knowledge Management)  
เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ  
การบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน ( Performance Management )  
ที่ เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ความคุ้มค่า  
มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างแล  
ะ จี ด  
ลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมี  
ประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ  
ถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ  
ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

**มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง  
การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก )  
รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร  
ล ต ล อ ด จ น ก า ร ต ำ เ น น ก า ร ต ำ น วิ น ัย  
โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ  
หลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ที่ ง น ี่ จ ะ ต ำ อ ง  
กำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ใน  
ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

**มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**  
หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ  
ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) )  
ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน  
ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและ  
การให้บริการแก่ประชาชน  
ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่  
โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) )  
มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ  
ภาคบังคับตามกฎหมาย  
ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) )  
มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ  
และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน  
และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มติในการประเมินสมรรถนะ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มติ  
เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่านโยบาย  
แผนงาน โครงการ มาตรการ ดำเนินงาน ด้าน  
การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ  
ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย เพียงใด

### **บทที่ 3**

#### **ขั้นตอนการทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกมลาไสย**

เทศบาลตำบลกมลาไสยได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

##### **1. แต่งตั้งคณะทำงาน**

ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน  
หัวหน้าส่วนราชการระดับกองเป็นคณะทำงาน  
และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ  
โดยคณะทำงานดังกล่าว  
มีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดม



ความคิดเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานในส่วนต่างๆ  
ของเทศบาลตำบลกมลาไสยเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล

## 2. ประชุมคณะทำงาน

ด้วยแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
เป็นแผนที่ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกมลาไสยทั้ง  
หมด ดังนั้นในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง  
HR Scorecard จึงได้มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย  
แผนดำเนินงาน การปฏิบัติ ตามแผน  
การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่างๆ  
ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน  
ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน  
ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน  
ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์  
พันธกิจ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามที่ได้กำหนดไว้  
โดยจัดประชุม ณ ห้องประชุมพระราชกรรมาธิการ ชั้น 2  
สำนักงานเทศบาลตำบลกมลาไสย

## 3.

จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าวได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลกมลาไสย  
โดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็ประเด็นคำถามดังนี้

### 3.1

เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปี  
ข้างหน้าคืออะไร

- งานกระบวนงาน
- คน
- ทรัพยากร
- ด้รับบริการ

### 3.2

อะไรบ้างที่เป็จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล  
และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้น  
ให้ดียิ่งขึ้น

### 3.3

อะไรบ้างที่เป็สิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล  
ประสบ ผลสำเร็จเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

### 3.4

อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทําแต่ไม่ได้ทําในช่วงที่ผ่านมา  
หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรของเทศบาล 4 ข้อ ได้ดังนี้

1) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปี ข้างหน้า ประกอบด้วย

\* งานกระบวนการ

- 1) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 2) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

-5-

3) มีการบูรณาการร่วมกัน ระหว่างส านัก/กอง สามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นธรรม ตามผลการ ปฏิบัติงานที่แท้จริง

\* คน

1) บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ

2) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ

3) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงาน ได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

4) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

\* ทรัพยากร

1) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง

2) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

\* ผู้รับบริการ/ประชาชน

1) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง

2) ประชาชนมีความพึงพอใจ

3)

เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล

(2) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

1) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

2) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ท างานแบบฉันทันทีพี่น้อง

3) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง

4) สภาพแวดล้อมในการท  
งานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

5) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละต  
าแหน่งอย่างต่อเนื่อง

6) มีสวัสดิการให้บุคลากร

(3) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย

หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของทต.ประสบผลสำเร็จ

เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

1) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี  
มีคุณธรรมและจริยธรรม

2) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3)

การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการ  
ณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กองเพื่อให้  
เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

5) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

(4) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ

แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้

หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

1) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน

2) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

3)

ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

4. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้ก  
าหนดประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. มีการวางแผนและบริหารก าลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจ  
าเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ท างานแบบมีส่วนร่วม การท  
างานเป็นทีม และมีการบูรณาการ  
ร่วมกัน

3. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.

ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

5. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

6. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า

7. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้

และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมข้าราชการ จำนวน 17 คน เพื่อร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง ( Gap Analysis ) ซึ่งเป็นการหาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานภาพปัจจุบันว่ามีความแตกต่างกันเพียงไร ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น

ทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงาน

ด้าน HR ในปัจจุบัน ( Gap Analysis )

ลำดับที่	หัวข้อ	Importance							Current Status						
		1	2	3	4	5	Total	AVG1	1	2	3	4	5	Total	AVG
1	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	0	3	3	2	12	83	4.15	4	4	5	7	0	55	2.7
2	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	0	2	3	4	11	84	4.20	1	5	8	5	1	60	3.0

3	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	0	1	3	7	9	84	4.20	1	4	7	7	1	63	3.1
4	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	0	3	3	5	9	80 - 10-	4.00	1	4	9	5	1	61	3.0
5	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1	2	2	6	9	80	4.00	2	3	6	6	3	65	3.1
6	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	2	0	4	5	9	79	3.95	2	3	5	5	5	68	3.4
7	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	0	1	8	4	7	77	3.85	0	3	9	5	3	68	3.4

- จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น  
ทิศทางความต้องการกับผลการการ  
ปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน ( Gap Analysis )  
จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีส่วน ต่างมากที่สุด 7  
ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ
1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ท ำงานแบบมีส่วนร่วม  
การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการ ร่วมกัน
  2. มีการวางแผนและบริหารก ำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจ ำ  
เป็นของส่วนราชการทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต
  3. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่ง  
อำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
  4. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล  
และความคุ้มค่า
  5. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
7. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

-11-

**การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน**

**เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนด**

**เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ท**  
**งานแบบมีส่วนร่วม การท างานเป็นทีม และมี การบูรณาการร่วมกัน**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับสม ่าเสมอ 2. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการป ฏิบัติงาน 3. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับ บัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกส่วนราชการ	1. ค่านิยมในการท างานของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ ชัดเจน 3. ขาดการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร

สิ่งที่ต้องท าเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องท าเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้ มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ 2. ก าหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่ชัดเจน3. มีการเผยแพร่ ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่าง สม ่าเสมอ	1. ผู้บริหารและพนักงานให้ ความส าคัญ 2. ปรับเปลี่ยนค่านิยมในกา รท างานของ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 3. มีการติดตามและประเมินผลการท างาน

<b>เป้าประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
--------------------	------------------

<p>1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่</p> <p>2. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ</p>	<p>1. ระดับความส าเร็จของการท างานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ท างานมีความสุข</p> <p>2. จ านวนครั้งในการประชุม</p>
--	--

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** มีการวางแผนและบริหารก าลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจ ำเป็นของ ส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
<p>1. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร และรัฐบาล</p> <p>2. วิเคราะห์อัตรา ก าลังในการจัดแผนอัตรา ก าลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>1. ข้อจ ำกั้ดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>2. อัตรา ก าลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ</p>

-12-

สิ่งที่ต้องท ำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องท ำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
<p>1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา ก าลังให้เหมาะสม กับ ภารกิจ</p>	<p>1. จัดท ำแผนผังเส้นทางความ ก ำหนด ำให้กับพนักงาน</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
<p>1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา ก าลังให้เหมาะสม กับ ภารกิจ</p> <p>2. จัดท ำแผนผังเส้นทางความ ก ำหนด ำให้กับพนักงาน</p>	<p>1. จ ำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรา ก าลัง</p> <p>2. ระดับความส ำเร็จในการจัดท ำแผน ผัง เส้นทาง ท ำ ง ความ ก ำหนด ำให้กับพนักงาน</p>

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่

3

ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาค

บังคับตามกฎหมาย

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน 2. ปัญหาหนี้สินของพนักงาน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. กำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้างชีวิตที่ดีกับข้าราชการ 2. สนับสนุนงบประมาณ	1. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน 2. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	1. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด



**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทํางานและบริการ 3. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้	1. บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐ แนวใหม่ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทําเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทําเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร 2. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ 2. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม 3. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทํางานและบริการ	1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5** มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
-----------------------	-----------------

<p>1. บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทาง ในการด าเนินงาน</p> <p>2. จัดท าโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน</p>	<p>1. ระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการด าเนินงาน ไม่ชัดเจน</p>
--	--

-14-

สิ่งที่ต้องท ำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องท ำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
<p>1. ก ำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการ ด ำเนินงานให้ชัดเจน</p>	<p>1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>2. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
<p>1. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ</p> <p>2. ยึดระบบคุณธรรมเป็แนวทางในการด ำเนินงาน จัดท ำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริย ธรรมให้กับ พนักงาน</p> <p>2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบ ริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>1. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือ การใช้ ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องก ารบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>2 .มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยว กับด้านการ บริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ</p> <p>3. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรร มจริยธรรม</p> <p>4. จ ำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่ โปร่งใสด้าน การบริหารงานบุคคล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 สนับสนุนให้ข้าราชการ  
มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน  
แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ	1.ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ 2.ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ องค์กรความรู้ 3.บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1.มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากรอื่น ได้เรียนรู้ด้วย 2.มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและ หมวดหมู่	1.ผู้บริหารให้การสนับสนุน 2.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

-15-

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการ พัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ 2.มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับ บุคลากรอื่น ได้เรียนรู้ด้วย 3.มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและ หมวดหมู่ 4.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	1.ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่ องค์ความรู้ 2.จ านวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม 3.ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร

ป ร ะ เ ตี น ยุ ท ธ ศ า ส ต ร์ ที่ 7  
 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
-----------------------	-----------------

<p>1.มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) 2.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ</p>
---	------------------------------------

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
<p>1.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุภัณฑ์</p>	<p>1. ผู้บริหารให้การสนับสนุน</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
<p>1.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 2.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 3.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>1.จํานวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลและให้บริการ 2.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ ด้านเทคโนโลยี 3.ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง</p>

**สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR  
และระยะเวลาที่จะดำเนินการ**

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง อง กรอบ HR	ระยะเวลา ด าเนน การ
1	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงาน เป็นทีม และมีการบูรณาการ ร่วมกัน	1.พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบ 2.บริหารราชการยุคใหม่จัดประชุมเพื่อ การรับฟัง ความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ	1.ระดับความสำเร็จของ การทำงานแบบมีส่วนร่วม 2.งาน บรรลุผลตามเป้าหมาย การทำงาน มีความสุข 3.จำนวนครั้งในการประชุม	5	2560- 2563
2	มีการวางแผนและบริหาร กำลังคน สอดคล้องกับภารกิจ และความ จำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	1.ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรา กำลังให้เหมาะสม กับ ภารกิจ 2.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้า ให้กับพนักงาน	1.จำนวนครั้งในการปรับ แผนอัตรา กำลัง 2.ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนผังเส้นทางความ ก้าวหน้าให้กับพนักงาน	1	256 0- 256 3

3	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพิ่มเติมที่ไม่ใช่ สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	1. ให้นักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการ ทำงานและในชีวิตประจำวัน 2. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการ ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	1. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจาก สิ่งที่กฎหมาย กำหนด 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การจัดสวัสดิการ	5	2560-2563
4	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ความคุ้มค่า	1. มีระบบการประเมินผลงานที่ เที่ยงตรง เชื่อถือได้ 2. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม 3. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในการทำงาน และบริการ	1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3	2560-2563
5	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทาง ในการดำเนินงาน 2. จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้กับ พนักงาน 3. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	1. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือ การใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล 2. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือ รายงานเกี่ยวกับ ด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการ ตรวจสอบ 3. มีการจัดโครงการ/กิจกรรม	4	2560-2563

			ด้านคุณธรรมจริยธรรม 4. จํานวนเรื่องร้องเรียกเกี่ยวกับ ความไม่โปร่งใส ด้านการบริหารงานบุคคล		
--	--	--	--	--	--

6. จัดทํารายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
 เสนอต่อฝ่ายบริหารเพื่อให้ความเห็นชอบและจัดทําแผนงาน/โครงการรองรับ

**รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รั
------	-------------	-----------	----------------	-------

<b>มิติที่ 1</b> <b>ความสอดคล้อง</b> <b>เชิงยุทธศาสตร์</b>	1. ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้ เหมาะสม กับภารกิจ 2. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	1.จํานวนครั้งในการปรับ แผนอัตรากําลัง 2. ระดับความสําเร็จใน การจัดทําแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	1. แผนงานจัดท าแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ให้กับพนักงาน 2. โครงการให้ ทุนการศึกษาแก่พนักงาน	งาน เจ้า สํ
<b>มิติที่ 2</b> <b>ประสิทธิภาพ</b> <b>ของการบริหาร</b> <b>ทรัพยากรบุคคล</b>	1.มีการนำเทคโนโลยี และสาร สนเทศมาใช้ใน การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 2.มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 3. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	1.จํานวนกิจกรรมด้าน การบริหาร งานบุคลากรที่ ใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลและ ให้บริการ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับ อบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี 3.ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	1. แผนงานส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จาก หน่วยงานภายนอก 2. แผนงานการจัดทํา บันทึกทะเบียนประวัติ ด้วยคอมพิวเตอร์ 3. แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	งาน เจ้า สํ
<b>มิติที่ 3</b> <b>ประสิทธิผล</b> <b>ของการบริหาร</b> <b>ทรัพยากรบุคคล</b>	1. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ 2. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม 3. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการท างาน และ บริการ	1. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน 2. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	1. แผนงานการส ารวจ ความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. แผนงานการสํารวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	งาน เจ้า สํ



<p><b>มิติที่ 4</b>  <b>ความพร้อม</b>  <b>รับผิดชอบ</b>  <b>ด้านการบริหาร</b>  <b>งาน บุคคล</b></p>	<p>1. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ  ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทาง  ในการดำเนินงาน  2. จัดทำโครงการส่งเสริม  คุณธรรมจริยธรรมให้กับ  พนักงาน  2. มีการเผยแพร่ ข้อมูล  ข่าวสารด้านการ  บริหารงาน  บุคคลอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>1. มีการประกาศ  หลักเกณฑ์การตัดสินใจ  หรือการใช้ดุลพินิจของ  ผู้บริหารหน่วยงานใน  เรื่องการบริหาร  ทรัพยากรบุคคล  2. มีการจัดเก็บหลักฐาน  หรือรายงานเกี่ยวกับด้าน  การบริหารงานบุคคลไว้  เพื่อการตรวจสอบ  3. มีการจัดโครงการ/  กิจกรรมด้านคุณธรรม  จริยธรรม  4. จำนวนเรื่องร้องเรียน  เกี่ยวกับความไม่โปร่งใส  ด้านการบริหารงานบุคคล</p>	<p>1.  แผนงานการจัดเก็บ  หลักฐานการตัดสินใจ  หรือ  การใช้ดุลพินิจและระ  ยงาน  เกี่ยวกับด้านการ  บริหารงานบุคคล  2. โครงการอบรมค  ณธรรม  จริยธรรมพนักงานเ  ทศบาล</p>	<p>งานการ  เจ้าหน้าที่  สำนักปล  ัด</p>	<p>ผู้บังคับบัญชา  ติดตามผลกา  ร  ดำเนินงาน  ตาม  แผนงาน/โค  รณการ</p>
---	--	---	---	---	--

<p><b>มิติที่ 5</b> <b>คุณภาพชีวิต</b> <b>และความสมดุล</b> <b>ระหว่างชีวิต</b> <b>กับการทำงาน</b></p>	<p>1.ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน 2.จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>1.จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด 2.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ</p>	<p>1.โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต 2.แผนงานสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ 3.โครงการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อดำเนินการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด</p>	<p>ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ</p>
<p>(ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1)</p>	<p>1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ 2. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ</p>	<p>1. ระดับความพึงพอใจของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข 2. จำนวนครั้งในการประชุม</p>	<p>1. แผนงานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมาย 2. แผนงานการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด</p>	<p>ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ</p>

**ผลที่คาดว่าจะหน่วยงานจะได้รับ**

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิดชอบ และคุณภาพชีวิตของพนักงาน
2. สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด และ ทต.
3. ผู้บริหารน ่าเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของ ทต. เพื่อบรรลุ ภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้

