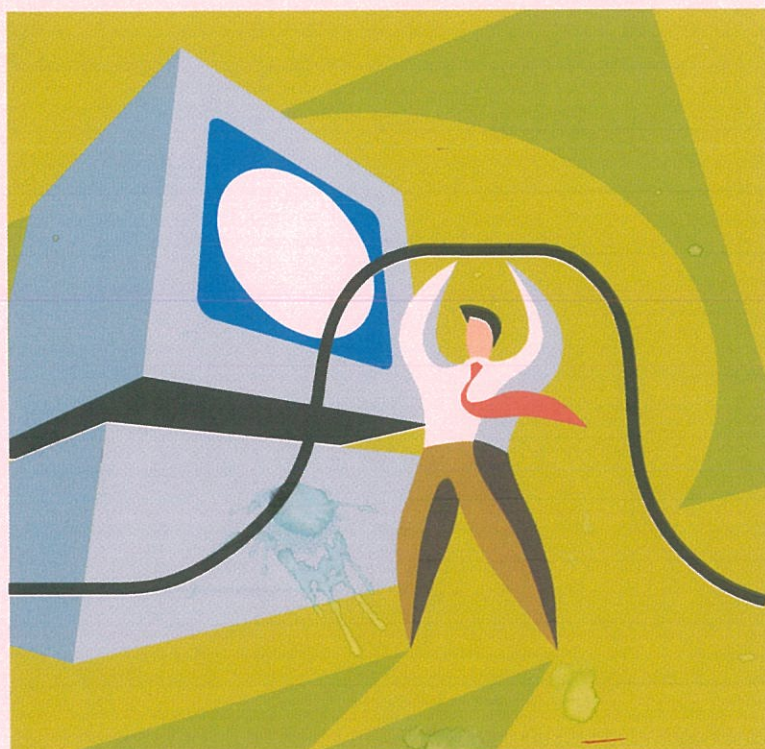




นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน
อำเภอโกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

งานบริหารงานบุคคล ๐๓๗-๔๘๐๙๒๑



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายพิชิต ภัณฑารี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑

(นายพิศิษฐ์ กัณหารี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ปลัด อบต.....
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.....
หัวหน้าฝ่าย.....
เจ้าหน้าที่.....

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บททั่วไป	๔
● วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน	
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑
● มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๒๑
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๑
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑
- มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๒
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๒
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๒
- และหลักเกณฑ์การพัฒนา	
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๓
● แต่งตั้งคณะทำงาน	๒๓
● ประชุมคณะทำงาน	๒๓
● กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒๔
● การดำเนินงานตามขั้นตอน	๒๔
- วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๔
- เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์	๒๔
* ด้านกระบวนการ	๒๔
* ด้านบุคลากร	๒๕
* ด้านทรัพยากร	๒๖
* ด้านลูกค้า /ผู้รับบริการ (หน่วยงาน/ประชาชน)	๒๖
- วิเคราะห์ SWOT	๒๖
- วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์	๓๐
- สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ	๔๐
- จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๔
- ภาคผนวก	๕๓

บทที่ ๑ บททั่วไป

๑. สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ตั้งอยู่เลขที่ ๑๙๙ หมู่ที่ ๓ บ้านหนองนมหนู ตำบลลาดตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ห่างจากที่ว่าการอำเภอกบินทร์บุรี ประมาณ ๖ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดปราจีนบุรี ประมาณ ๘๐ กิโลเมตร มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๑๗๑.๑๖๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๐๖,๙๗๕.๖๒๕ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	จดตำบลหาดนางแก้ว และตำบลกบินทร์บุรี อำเภอกบินทร์บุรี
ทิศใต้	จดตำบลทุ่งพระยา สนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันออก	จดตำบลเขาไม้แก้ว ตำบลกบินทร์บุรี และตำบลหาดนางแก้ว อำเภอกบินทร์บุรี
ทิศตะวันตก	จดตำบลกรอกสมบูรณ์ ตำบลท่าตูม อำเภอศรีมหาโพธิ์

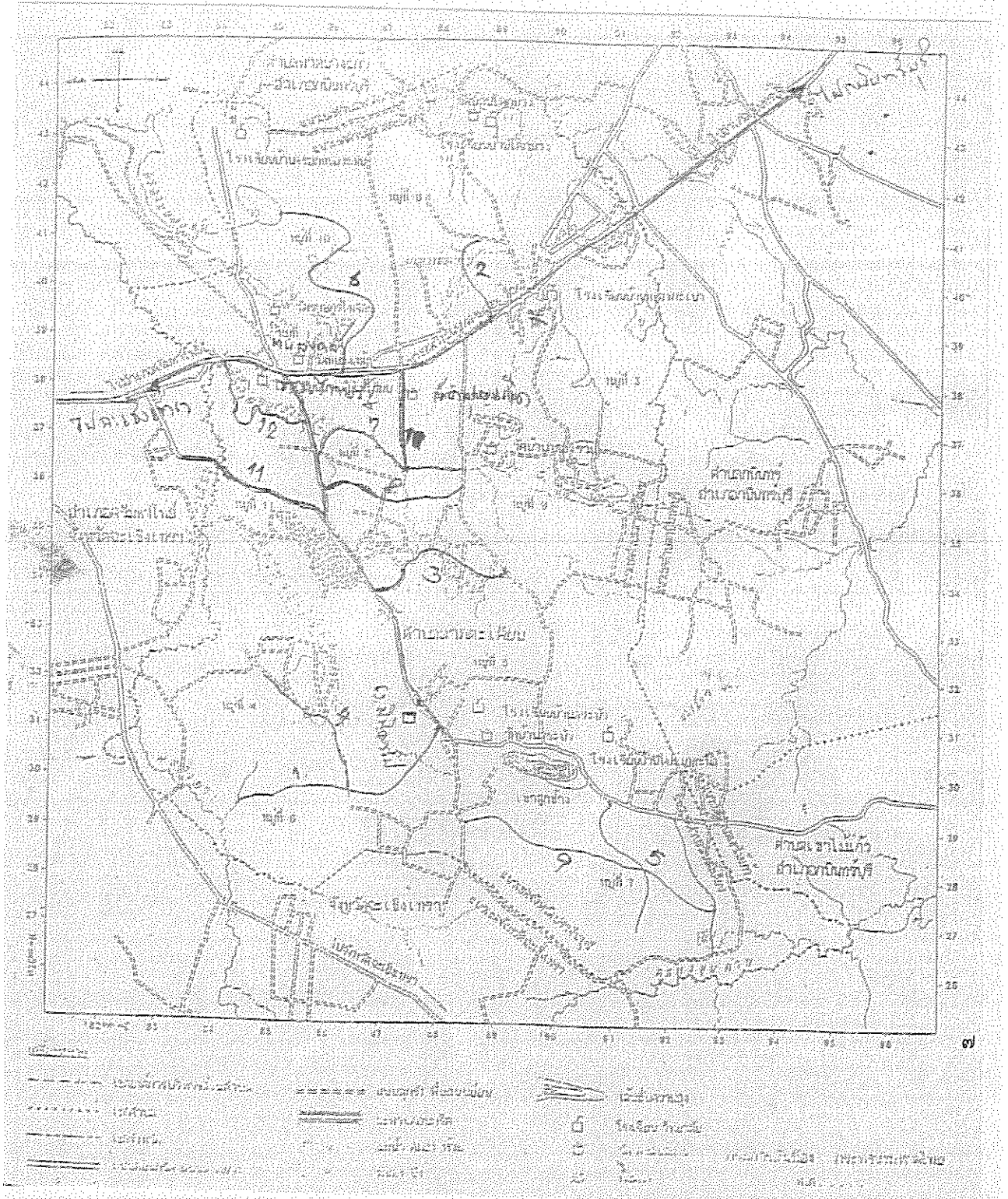
ประชากร

มีประชากรรวมทั้งหมด ๙,๓๘๒ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๔,๕๗๗ คนเพศหญิง จำนวน ๔,๘๐๕ คน มีจำนวนครัวเรือน ๓,๓๓๓ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๐) แยกเป็นรายหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	หลังคาเรือน	ชาย	หญิง	รวม	ผู้ใหญ่บ้าน	หมายเหตุ
๑	บ้านลาดตะเคียน	๔๐๓	๔๙๒	๕๒๒	๑๐๑๔	นายไพรัตน์ คงเจริญ	-
๒	บ้านทุ่งขาม	๓๗๗	๕๔๖	๕๔๘	๑๐๙๔	นางสุดใจ สานุสันต์	-
๓	บ้านหนองนมหนู	๓๘๕	๕๕๒	๕๘๑	๑๑๓๓	นายถนอม แวนำ	-
๔	บ้านหนองตามัน	๑๓๐	๒๓๔	๒๔๓	๔๗๗	นายสังวาล จุมพร	-
๕	บ้านสระบัว	๒๗๗	๒๓๙	๒๒๑	๔๖๐	นายวารินทร์ เตียงงา	เขต.อบต.บางส่วน
๖	บ้านอ่าวมหา	๑๕๑	๒๐๘	๒๓๔	๔๔๒	นายธีรารัง ไม้แดง	-
๗	บ้านหนองตลาด	๑๗๐	๒๕๔	๒๔๑	๔๙๕	นายดำรง มีคุณ	-
๘	บ้านโคกมะม่วง	๑๓๑	๒๑๑	๒๓๐	๔๔๑	นายอำนาจ พูลแข	-
๙	บ้านคลองร่วม	๓๔๗	๖๔๕	๖๗๓	๑๓๑๘	นายอัครเดช กัณหารี	กำนัน
๑๐	บ้านโคกกระท้อน	๒๘๕	๓๕๑	๔๑๓	๗๖๔	นางสมบัติ เรืองโภชน์	-
๑๑	บ้านเกษตรกรรม	๒๕๑	๒๒๘	๒๕๕	๔๘๓	นายบุญชอบ จันดำ	-
๑๒	บ้านโคกกลาง	๒๗๙	๓๙๓	๔๐๗	๘๐๐	นายสมจิตร์ สาธา	-
๑๓	บ้านลาดไพจิตร	๑๔๗	๒๒๔	๒๓๗	๔๖๑	นายสำรวม บุญเกิด	-
รวม		๓,๓๓๓	๔,๕๗๗	๔,๘๐๕	๙,๓๘๒	-	-

แผนที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

๐ ๕๐๐ ๑,๐๐๐ เมตร



๒ สภาพเศรษฐกิจ

อาชีพของราษฎรส่วนใหญ่

- ๑) เกษตรกรรม ได้แก่ ทำไร่มันสำปะหลัง ไร่ข้าวโพด ทำนา ปลูกไม้ยูคาลิปตัส ปลูกผักสวนครัว
- ๒) อาชีพเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ เลี้ยงหมู เลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ด เลี้ยงกระบือ เลี้ยงปลา
- ๓) อาชีพค้าขาย
- ๔) รับจ้างทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) บิมน้ำมันเล็ก	จำนวน	๓	แห่ง
๒) โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	๙	แห่ง
๓) ฟาร์มเลี้ยงหมูขนาดใหญ่	จำนวน	๒	แห่ง
๔) ลานมันสำปะหลัง	จำนวน	๒	แห่ง
๕) ฟาร์มเลี้ยงไก่ขนาดใหญ่	จำนวน	๒	แห่ง
๖) ฟาร์มเลี้ยงเป็ดขนาดใหญ่	จำนวน	๑	แห่ง

๓ สภาพทางสังคม

การศึกษา

๑. โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่
 - ๑) โรงเรียนบ้านคลองร่วม หมู่ที่ ๙ บ้านคลองร่วม
 - ๒) โรงเรียนบ้านหนองตลาด หมู่ที่ ๗ บ้านหนองตลาด
 - ๓) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙๓ หมู่ที่ ๑ บ้านหนองคล้า
 - ๔) โรงเรียนบ้านโคกกระท้อน หมู่ที่ ๑๐ บ้านโคกกระท้อน
๒. โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่
 - ๑) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙๓ หมู่ที่ ๑ บ้านหนองคล้า
 - ๒) โรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง หมู่ที่ ๑๐ บ้านโคกกระท้อน
๓. โรงเรียนอาชีวศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่
 - ๑) วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี หมู่ที่ ๓ บ้านหนองนมหนู
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ลาดตะเคียน จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่
 - ๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ลาดตะเคียน หมู่ที่ ๓ บ้านหนองนมหนู
๕. โครงการร่มโพธิ์แก้ว สาขามูลนิธิของวัดสวนแก้ว หมู่ที่ ๓ บ้านหนองนมหนู

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด จำนวน ๘ แห่ง ได้แก่

- | | | |
|-------------------|------------|----------------|
| ๑) วัดหนองคล้า | หมู่ที่ ๑ | บ้านหนองคล้า |
| ๒) วัดหนองบุญเกิด | หมู่ที่ ๒ | บ้านทุ่งขาม |
| ๓) วัดป่าภวนาธรรม | หมู่ที่ ๒ | บ้านทุ่งขาม |
| ๔) วัดหนองนมหนู | หมู่ที่ ๓ | บ้านหนองนมหนู |
| ๕) วัดหนองตลาด | หมู่ที่ ๗ | บ้านหนองตลาด |
| ๖) วัดโคกมะม่วง | หมู่ที่ ๘ | บ้านโคกมะม่วง |
| ๗) วัดคลองร่วม | หมู่ที่ ๙ | บ้านคลองร่วม |
| ๘) วัดลาดไพรจิตร | หมู่ที่ ๑๓ | บ้านลาดไพรจิตร |

สำนักสงฆ์ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

- ๑) สำนักสงฆ์พุทธเจริญมงคล หมู่ที่ ๑๓ บ้านใหม่ลาดตะเคียน

สาธารณสุข

๑) รพ.ส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลลาดตะเคียน หมู่ที่ ๕ บ้านโปร่งช้างแกง
(ตั้งในเขตเทศบาลตำบลสระบัว)

๒) ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน ๑ แห่ง

๓) อัตราการใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑) สถานีตำรวจภูธรสระบัว ตำบลลาดตะเคียน (ตั้งในเขตเทศบาลตำบลสระบัว)

แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

“ลาดตะเคียนเมืองน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม ก้าวล้ำการศึกษา ก้าวหน้าการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. ส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. สืบทอดศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม ระบบสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ
๖. สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
๗. ปรับปรุงพัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกหลักสุขาภิบาล
๘. ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการศึกษา ศีลธรรม คุณธรรมแก่นักเรียนและประชาชน
๙. บำรุงและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่เพื่อการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๑๑. ส่งเสริมกิจกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๒. พัฒนาบุคลากรและประชาชนในด้านคุณภาพชีวิต
๑๓. การป้องกันการเผยแพร่ระบาดของยาเสพติดและอาชญากรรม

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
๒. ประชาชนได้รับการศึกษาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรม
๓. ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการสืบทอด
๔. การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว มีระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการอย่างเพียงพอ
๕. ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ
๖. สิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษ
๗. ประชาชนมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่เล่นกีฬา
๘. ป้องกันและระงับโรคติดต่ออย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่มีระบบการคมนาคมที่อำนวยความสะดวกในชุมชน

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ คู คลอง เพื่อการอุปโภค - บริโภค ตลอดจนการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการส่งเสริมอาชีพ

แนวทางที่ ๑ การแก้ไขปัญหาความยากจน ส่งเสริมอาชีพและเสริมรายได้โดยการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้มั่นคงเพียงพอต่อการดำรงชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและควบคุม ระวังโรคติดต่อและไม่ติดต่อพร้อมการจัดการสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่

แนวทางที่ ๒ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนภายในตำบล มีความสามัคคีในหมู่คณะ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางที่ ๓ ด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ เพื่อพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิต เด็ก คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับบริการและสวัสดิการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาการจัดระบบการศึกษาให้มีคุณภาพทางการศึกษา

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา จารีต ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น โดยจัดกิจกรรมด้านศาสนา รัฐพิธี ประเพณีและวัฒนธรรมรวมทั้งการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อถ่ายทอดสู่ชนรุ่นหลังต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการรณรงค์ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีจิตสำนึกเห็นคุณค่า มีความรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเกษตร

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนในหมู่บ้านปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการให้บริการแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ ๒ จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน ลูกจ้าง สมาชิกสภา และคณะผู้บริหาร อบต. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบริหารต่าง ๆ และจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ ให้เหมาะสมเพียงพอสำหรับการทำงาน

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องการพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี

“ปราจีนบุรีเมืองน่าอยู่ เขตอุตสาหกรรมสีเขียว ส่งเสริมท่องเที่ยวชุมชน”

๒. พันธกิจ

๑. ปฏิบัติภารกิจตามกฎหมายให้บรรลุผลและสนองนโยบายของรัฐบาลในทุกมิติโดยยึดการอำนวยความสะดวกสุขของประชาชนเป็นฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับประเทศในประชาคมอาเซียนตามกฎหมายบัตรอาเซียน
๓. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้เกิดผลอย่างยั่งยืน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. พัฒนาความสามารถในด้านการเกษตรกรรมแบบพึ่งตนเองของประชาชน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพ

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดปราจีนบุรี : มี ๓ ประเด็นประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เมืองน่าอยู่ด้วยการพัฒนาทุนทางสังคมและความมั่นคงสู่สังคมเป็นสุข
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมสีเขียวรองรับ AEC และตลาดโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และยกระดับ SME ของจังหวัด

๔. ค่านิยมร่วม

“มีคุณธรรม ยิ้มแย้มแจ่มใส มีน้ำใจ ให้บริการ”

๕. ค่านิยมภาครัฐ

“บริการงานแบบบูรณาการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ลาดตะเคียนมีเมืองน่าอยู่ เขตพัฒนาธรรม ก้าวล้ำการศึกษา ก้าวหน้าการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

วิสัยทัศน์การพัฒนา

พันธกิจ

ส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

สืบทอดศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ท้องถิ่น

พัฒนาระบบโครงการ สร้างพื้นฐาน การคมนาคม ระบบ สาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ

สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงาน

ปรับปรุงพัฒนา การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกหลักสุขาภิบาล

บำรุงรักษา ทรัพย์สินและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมกิจกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระเบียบอาชญากรรม

การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

จุดมุ่งหมายการพัฒนา

สร้างรายได้ให้กับชุมชน ประชาชนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

สุขภาพอนามัยของประชาชนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

บำรุงศาสนาประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

การคมนาคมที่อำนวยความสะดวกในระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

ประชาชนที่มีใช้บริการความพึงพอใจ

ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ชุมชนอยู่อย่างมีความสุขและปลอดภัยจากภัยทุกประเภท

ส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มผลผลิตด้านการเกษตรเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จัดระบบการศึกษาให้คุณภาพเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา เศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา มนุษย์และสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และสันติภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา การเกษตร และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา การเมืองและบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา การเมือง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา การเมืองและบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา การเมืองและบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา การเมืองและบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านกายภาพ เกี่ยวกับสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ระบบการคมนาคมที่อำนวยความสะดวกในชุมชน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสาธารณูปโภคและอนามัย

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสภาพแวดล้อม

๑. การพัฒนาการจัดระบบการศึกษาให้มีความหลากหลาย

๑. ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเกษตร

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการเมือง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านกายภาพ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสภาพแวดล้อม

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสภาพแวดล้อม

๑. ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเกษตร

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการเมือง

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการเมือง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน^{๑๒} เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

๑. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถ เชื่อมโยงการขนส่ง ไปจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดอื่น ๆ
๒. มีหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ภาคเอกชนและสถาบันศึกษานับสนุน การพัฒนาคนและการอาชีพ
๓. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๕. มีแหล่งน้ำ สามารถใช้น้ำเพื่อการเกษตรได้ตลอดทั้งปี
๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๗. มีทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์
๘. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๙. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาลไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๑๐. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร
๑๑. มีโรงงานอุตสาหกรรม

จุดอ่อน

๑. โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนยังไม่ที่ตีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุกมีสภาพเป็นหลุมเป็น บ่อการคมนาคมไม่สะดวก

โอกาส

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การ สนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

ด้านสังคม

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและ ตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ
๓. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์

จุดอ่อน

- หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
- ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสใน ตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
- ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลกบินทร์บุรี

- มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๓

อุปสรรค

- กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
- การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคตาแดง

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

- องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน

- ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส

- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
- หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรค

- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

- ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
- มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

- ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
- การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กระแสสังคมให้ความสำคัญในเรื่องสิ่งแวดล้อม

- การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง

- องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
- องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

- การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรค

- ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๔ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่ได้รับการถ่ายโอนมา และการคมนาคมในตำบลลาดตะเคียน ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม เสียหายใช้การคมนาคมไม่สะดวก ดังนั้น ในการปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าว จึงจำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินการ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ เกษตรกรขาดความรู้ความชำนาญในด้านการผลิตและเทคนิควิชาการทางการเกษตร เกษตรกรในตำบลลาดตะเคียนขาดการรวมกลุ่ม เพื่อจัดตั้งเป็นเครือข่ายในการบริหารจัดการคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ไม่สามารถต่อรองราคากับกลุ่มผู้ประกอบการได้ และมีปัญหาการเกิดโรคระบาดของพืชและสัตว์

๔.๓ ด้านแหล่งน้ำ เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้งประกอบกับระบบประปามีไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน แหล่งน้ำธรรมชาติมีน้อย น้ำเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพด้านการเกษตร มีไม่เพียงพอ

๔.๔ ด้านสาธารณสุข ประชาชนขาดความรู้และความตระหนักในเรื่องของการรักษาสุขภาพ ประกอบกับขาดลานกีฬาเพื่อใช้ในการออกกำลังกาย การปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์และทักษะ เครื่องมือทางการแพทย์ที่จะใช้ในการช่วยเหลือผู้ป่วยเบื้องต้นยังขาดแคลนการปฏิบัติงานในบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงประสานข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งการมีประชากรแฝงและการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน ประชาชนยังมีการติดเชื่อโรคไข้เลือดออก

๔.๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ส่วนใหญ่ยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่นิยมที่จะส่งบุตรหลานไปเรียนที่โรงเรียนหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ใกล้บ้าน เพราะเป็นห่วงความปลอดภัยของบุตรหลาน การไปรับ ไปส่งเด็กไม่สะดวก ส่วนด้านศาสนาและวัฒนธรรม สภาพสังคมในปัจจุบันเยาวชนมีค่านิยมเบี่ยงเบนไปจากระเบียบประเพณีดั้งเดิม รับผิดชอบต่อวัฒนธรรมต่างชาติมาใช้ส่งผลให้ศาสนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดั้งเดิมได้รับความสนใจน้อยลง

๔.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการใช้สารเคมีด้านการเกษตร โรงงานอุตสาหกรรม ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบ

๔.๗ ด้านสวัสดิการสังคม เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอชไอวี ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนยังขาดระบบข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลไม่ครบถ้วนและไม่ชัดเจน อีกทั้งในสภาพสังคมปัจจุบันประชาชนยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อหน่วยงานของรัฐ จึงไม่ค่อยเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริง รวมทั้งเป็นพื้นที่เกษตรกรรมและโรงงานอุตสาหกรรม มีการอพยพของแรงงานทั้งชาวไทยชาวต่างชาติจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาประชากรแฝง ทำให้การสนับสนุนดูแลผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่

๔.๘ ด้านการเมืองการบริหาร ประชาชนและเยาวชนบางส่วนยังขาดความสนใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิของตนเองในการเมืองการปกครอง เช่น การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบ ส่วนกลางยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง อีกทั้งมีปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองและการขาดจริยธรรม คุณธรรม รวมทั้งการใช้อำนาจ อิทธิพล ของนักการเมืองเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

๕ ความต้องการของประชาชน จากการประชุมประชาคมในการพัฒนาตำบล สรุปความต้องการได้ดังนี้

๕.๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ต้องการความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง แก้ไขปัญหาถนนชำรุดทรุดโทรม

๕.๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ต้องการให้มีการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและจัดตั้งกลุ่มกองทุน เพื่อสนับสนุนเงินทุนให้แก่กลุ่มเกษตรกรที่ขาดทุนทรัพย์ สามารถกู้ยืมเงินเพื่อไปประกอบอาชีพได้ รวมทั้งจัดให้มีการจัดทำกิจกรรมอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและยกระดับความรู้ให้กลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามารถมีอาชีพเสริมและรายได้เพิ่มขึ้น

๕.๓ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ ต้องการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค เช่น ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านเพิ่มเติม การขยายเขตประปาหมู่บ้านที่มีอยู่เดิม งานขุดเจาะบ่อนบาดาลและบ่อน้ำตื้น แหล่งน้ำในการประกอบอาชีพ เช่น ขุดสระเก็บน้ำ ขุดลอกและขยายสระเก็บน้ำ เพื่อให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในหลายพื้นที่ร่วมกัน

๕.๔ ความต้องการด้านสาธารณสุข ต้องการให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี คุณภาพชีวิตที่ดี เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสุขอนามัย รวมถึงการเฝ้าระวังโรคภัยต่าง ๆ ไม่ให้มีการแพร่ระบาด

๕.๕ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีการส่งเสริม การศึกษามุ่งเน้นทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการถ่ายทอดให้ความรู้ สนับสนุน งบประมาณการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การศึกษา ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยเด็ก จัดให้มีโครงการอาหาร เสริม (นม) และอาหารกลางวัน รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาประเพณีและวัฒนธรรมไทย อันดีอย่างต่อเนื่อง

๕.๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีการส่งเสริม ความรู้ความเข้าใจและการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน ปลุกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการเฝ้าระวังของเสีย ที่ไหลลุดออกจากโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งทางน้ำและทางอากาศ การเพิ่มความรู้ให้กับประชาชน ในเรื่องการทิ้งสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย เพิ่มปริมาณการปลูกป่า สร้างสวนสาธารณะ ปรับปรุงภูมิทัศน์สอง ฝั่งถนน

๕.๗ ความต้องการด้านสวัสดิการสังคม จัดให้มีการจัดตั้งกลุ่มกองทุนสวัสดิการ ชุมชน เพิ่มบทบาท อสม.ให้เข้มแข็ง สงเคราะห์ช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยแก่ผู้ยากไร้ จ่ายสวัสดิการ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์

๕.๘ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร ต้องการให้มีการส่งเสริมการมี ส่วน ร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน โดยมีส่วนร่วมในการประชาคม เพิ่มช่องทางการนำเสนอปัญหา ให้กับประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การติดตาม ตรวจสอบการบริหารราชการ ตลอดจนการประสานความร่วมมือในการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาความ เดือดร้อนของประชาชน

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้ชายมากกว่าผู้หญิงทำให้การทำงานนอกสถานที่ ได้สะดวก รวดเร็ว มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ สถานที่จัดเก็บเอกสารไม่เพียงพอ ห้องสุขาไม่เพียงพอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

ดังนั้น สถานการณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ถือว่าเป็นสถานการณ์ มีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการถ่ายโอน สามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับงานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ในช่วงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จะมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรภายในองค์กรเชิงรุก ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรในฐานะ “ทุน” ที่สามารถเพิ่มคุณค่าของผลผลิตในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๖ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนมีปริมาณบุคลากรในการทำงานพอเพียงต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมีเพียงบางตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ ถ่ายโอน) ที่ต้องเกษียณในปี ๒๕๖๑ และต้องสรรหาทดแทนเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

จัดแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ

- ๑.๑.๑ งานธุรการ และงานสารบรรณกลาง
- ๑.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล
- ๑.๑.๓ งานข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์
- ๑.๑.๔ งานกิจการสภา
- ๑.๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน

- ๑.๒.๑ งานนิติการ
- ๑.๒.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๒.๓ งานบริหารงบประมาณ
- ๑.๒.๔ งานตรวจสอบภายใน
- ๑.๒.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำ บัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานเกี่ยวกับการ พัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย กำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายการเงิน

- ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๑.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๑.๓ งานการตรวจสอบภายใน

๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- ๒.๒.๑ งานจัดหาพัสดุครุภัณฑ์
- ๒.๒.๑ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง รวมถึงการสำรวจ ออกแบบ และ ควบคุมอาคาร และงานผังเมือง งานคำนวณราคาปริมาณงานการก่อสร้าง งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานแผนการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างปรับปรุงและซ่อมแซมถนน อาคาร สะพาน แล่งน้ำ สำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานรวบรวมจัดเก็บข้อมูลประวัติโครงการต่างๆ ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ควบคุมเก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ น้ำมันเชื้อเพลิง งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานรักษาสสิ่งแวดล้อมและ จัดการมลพิษ กำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง

- ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๑.๒ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓.๑.๓ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร

- ๓.๒.๑ งานสำรวจและออกแบบ
- ๓.๒.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น การจัดการศึกษา การบริหาร จัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การประเมินตามระบบประกัน คุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ สายสามัญและอาชีพ ส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และส่งเสริมการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยแก่ ประชาชน โดยกำหนดแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๑.๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๑.๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๑.๔.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๔.๔ งานรัฐพิธี กีฬา นันทนาการ

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่ ๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔	ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕	คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

◇ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างอย่างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓

ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เนืองด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ที่ ๒๓๒/๒๕๕๖ เมื่อ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย

ตั้งนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน กรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน กรรมการ
๔. นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน กรรมการ/และเลขาฯ

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. ประชุมคณะทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ทั้งหมด ตั้งนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

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

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการ ๒๔
บรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัด
ผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำ
แผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
แผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิด
การปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้
กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้
เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบ
การบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตาม
ความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้องค์กรบริหารส่วนตำบล
ลาดตะเคียน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร
รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มี
ประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผล
การศึกษาการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
การจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ
ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคล
และการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล
ลาดตะเคียน ในภายภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

๑.๑ ด้านกระบวนการ

- ๑ นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร
หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
- ๒ มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์กร
บริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
- ๓ การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้
สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะ
ถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย

- ๔ การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม
 - ๕ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
 - ๖ จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
 - ๗ มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
 - ๘ กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
 - ๙ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
 - ๑๐ ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
 - ๑๑ กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
 - ๑๒ ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
 - ๑๓ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
 - ๑๔ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
 - ๑๕ ภาระงานมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๑๖ ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงภาระงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภาระงานตนเอง
 - ๑๗ ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
 - ๑๘ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว
- ๑.๒ ด้านบุคลากร
- ๑ พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข
 - เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วน ราชการอื่น
 - ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ
 - สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน
 - ๒ บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
 - ๓ บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้
 - ๔ การรักษามูลค่าบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ
 - ๕ เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
 - ๖ จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
 - ๗ เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
 - ๘ บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๙ บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
 - ๑๐ มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
 - ๑๑ บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
 - ๑๒ บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - ๑๓ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ด้านทรัพยากร

- ๑ มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
 - ๒ นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
 - ๓ มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัยให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
 - ๔ สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
 - ๕ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์
- ๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

● องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

- ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
- ๒ สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
- ๓ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
- ๔ สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
- ๕ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
- ๖ มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลลาดตะเคียน
- ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

● ประชาชน

- ๑ ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน
- ๒ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
- ๓ ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

- ๑ บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน
- ๒ การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน
- ๓ มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔ มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
- ๕ มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

- ๖ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ๒๗
- ๗ มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน
- ๘ เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
- ๙ มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
- ๑๐ ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

- ๑ การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒ เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
- ๓ มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- ๑ การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
- ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
- ๓ สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- ๔ พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๕ การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
- ๖ การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์
- ๗ บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๘ มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
- ๙ การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
- ๑๐ สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
- ๑๑ สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
- ๑๒ จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
- ๑๓ บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

- ๑ ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
- ๒ พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
- ๓ ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
- ๔ มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

- ๕ มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
- ๖ มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
- ๗ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
- ๘ สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
- ๙ มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
- ๑๐ สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารเปลี่ยนแปลง
- ๑๑ การรักษาคคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
- ๑๒ การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
- ๑๓ มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
- ๑๔ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑ การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
- ๒ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๔ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๖ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
- ๗ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
- ๘ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๙ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๑๐ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๑๑ การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้
- ๑๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- ๑๓ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
- ๑๔ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
- ๑๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
- ๑๖ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
- ๑๗ กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
- ๑๘ บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๑๙ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
- ๒๐ พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ๒๑ สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
- ๒๒ สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
- ๒๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
- ๒๔ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
- ๒๕ กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
- ๒๖ สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
- ๒๗ พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
- ๒๘ การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
- ๒๙ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

๓๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน	๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่	๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
๓. นโยบายรัฐบาล	๓. โครงสร้างการบริหารงานของ สก.
	๔. มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ
	๕. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง
	๖. ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน

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

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน	๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ		๓๑
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค	
๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจากการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม	
๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
	๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า	
	๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ๓๒	
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรของ สส. ให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ
	๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร
๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ	๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ สส.
๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของบริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ	๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง
๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ	๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ
	๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่
๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๒. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด
๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	๓. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. รัฐบาลให้การส่งเสริมโดยกำหนดให้เป็นนโยบายของรัฐบาล	๑. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ
๒. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๒. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ
	๓. ขาดงบประมาณ
	๔. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ เนื่องจากไม่มีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต	๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ	๓. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารสำนัก/กอง ตัวแทนท้องถิ่นจังหวัด เป็นต้น
๔. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุน	๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน	๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
	๓. ทักษะคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อพยพย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ	๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน
๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
๒. มีโครงการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ	๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร
๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน
	๕. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม
๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของกรม
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม	๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้	๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สก. และสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สก. พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๓ ไม่สอดคล้องกับ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สก. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตาม การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
	๓. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ สก. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการ จัดทำ	๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร บุคคล สก. พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๓ ให้สอดคล้องกับ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วน ร่วมในการปรับปรุง	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร บุคคล สก.	๒. ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธ ศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สก.
๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้ บุคลากรในหน่วยงาน	๓. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และ การจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนว ใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่
	๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่	
๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	๒. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่
	๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง บุคลากรทุกกลุ่ม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	

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

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็น ปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการ ถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศนวัฒนธรรม ในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบ เทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้าน เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของ สมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและ ส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้ เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการ บริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ ข้อมูล	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และ พฤติกรรมของผู้บริหารยุค	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	<p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>	<p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	<p>๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. สืบหาความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด</p>	<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลใน การทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความ หลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสใน การบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ ในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.
		๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการ เรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับ การรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวม แล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่าง ทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่ง บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
<p>“ ลาดตะเคียนเมื่อน่าอยู่ เขตพัฒนาธรรมก้าวการศึกษาก้าวหน้าการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ”</p>	<p>๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานประสิทธิผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p> <p>๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p> <p>๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร</p> <p>๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๙. พัฒนาการให้เป็นอย่างอื่น</p> <p>๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>
<p style="text-align: center;">พันธกิจ</p> <p>๑. พัฒนา อบรม ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง</p> <p>๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย</p> <p>๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๗. ส่งเสริมให้ อบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว</p> <p>๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำรงชีวิต</p>	

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ออบต. ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการหรือปัญหาต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผล การดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรมและหน่วยงานภายนอก
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐรุ่นใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐรุ่นใหม่	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐรุ่นใหม่	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ
	๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด. ๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. แผนงานการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. โครงการประชาสัมพันธ์การ ๒. โครงการอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลัง การอบรมสัมมนา
	๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตร หลังจากการนำไปใช้
	๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรม	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรม	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงาน/ฝ่าย ในกองการเจ้าหน้าที่ บริษัทที่ ปรึกษา ๒. การประเมินผลความ ถูกต้องของระบบ
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับ การจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่าน ช่องทางที่หลากหลาย เช่น การ โทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่ง ข้อความเพื่อแจ้งข้อ มูลที่จำเป็น เร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการ บริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ ๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหาร งานบุคคลของข้าราชการ ส.ถ.	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ทรัพยากร บุคคล	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	
	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มงาน (Job Family) ๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ๔. โครงการนิเทศงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การนิเทศงาน
	๒. การสร้างและปรับกระบวนการให้วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการวัฒนธรรมในองค์กร และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด
๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	ร้อยละของบุคลากรกองเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองเจ้าหน้าที่	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรต่างๆ ฯลฯ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของโครงการดำเนินโครงการ
	๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการสอนงาน	๑. แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การติดตามประเมินผล การสอนงาน ๒. การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการสอนงาน
	๖. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่ กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบันหน่วยงานภายนอก ๓. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย
	๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการ จัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินการ
	๘. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ ในองค์กร	สำนักงานปลัด	๑. การรวบรวมองค์ความรู้ จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสผู้กระทำความผิดและประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการแจ้งเบาะแสผู้กระทำความผิด	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. การประเมินผลโครงการ
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลและพัฒนาแผนสวัสดิการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานเบ็ดเตล็ด	๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา ก่อตั้งให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
		๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ. ๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๑ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.	๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๓ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
		๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ

		<p>๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ</p>
<p>๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร</p> <p>๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
<p>มิติที่</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์</p>	<p>เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</p>	<p>ตัวชี้วัด</p>
<p>๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. การพัฒนาผู้บริหารใหม่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการของผู้บริหารยุคใหม่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพ</p>	<p>๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</p> <p>๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการเรียนรู้ วัฒนธรรมในกระบวนการของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	<p>๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT</p> <p>๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา</p>

	<p>ของงาน</p> <p>๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้</p> <p>๖. พัฒนาคอร์สให้เป็นที่บ่งชี้การแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๔.๒ จัดให้มีระบบการโค้ชงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้นับถือกัน</p> <p>๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้</p> <p>๖.๒ องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>	<p>๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน</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>
<p>มิติที่</p> <p>๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์</p> <p>๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</p> <p>๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส</p> <p>๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>
<p>๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p>	<p>๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ</p>	<p>๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p> <p>๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพียงอย่างเดียวในการดำเนินงานและดำรงชีวิต</p> <p>๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p>

