

นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3 ปี
(พ.ศ.2561– 2563)



องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา
โทร. 0-7529-0510
โทรสาร. 0-7582-9716

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	4
- วัตถุประสงค์	4
- เป้าหมาย	4-6
บทที่ 2 การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	7
● มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	
- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	8
- มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	9
- มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	9
- มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	10
- มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	10
- และหลักเกณฑ์การพัฒนา	
บทที่ 3 ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	11
● แต่งตั้งคณะทำงาน	11
● ประชุมคณะทำงาน	13
● กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	13
● การดำเนินงานตามขั้นตอน	13
- วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	13
- เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์	14
* ด้านกระบวนการ	14
* ด้านบุคลากร	15
* ด้านทรัพยากร	15
* ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการ (หน่วยงาน/ประชาชน)	16
- วิเคราะห์ SWOT	16
- วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์	18
- ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	31
- จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	35
- ภาควิชา	46

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลาขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

- 1.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- 2.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4.ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM

ส่วนตำบลนาบินหลา

บทที่ ๑ บทนำ

1.หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3 ปี (พ.ศ.2561– 2563) ขึ้นเพื่อเป็นการ

กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561- 2563) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี (พ.ศ.2561 -2563) ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบและตรงตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง

2.2 เพื่อวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

2.3 เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.4 เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.5 เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

2.6 เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.7 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาบินหลา

2.8 เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้กับหน่วยงานต่อไป

3. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา

ระยะสั้น

ผู้บริหาร

3.1.1 พนักงานในองค์กรสามารถนํานโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

3.1.2 การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

3.1.3 พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิ

พนักงานส่วนตำบล

3.1.4 องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

3.1.5 องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ 1 หลักสูตร/โครงการ

3.1.6 องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

3.1.7 ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

3.1.8 ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

- 3.1.9 สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- 3.1.10 ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน
- 3.1.11 นำความคิดของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา ในระยะยาว

ผู้บริหาร

- 3.2.1 มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- 3.2.2 สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

- 3.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา เป็นองค์กรที่น่าอยู่
- 3.2.4 มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ
- 3.2.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประชาชน

- 3.2.6 องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- 3.2.7 องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
- 3.2.8 องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลดอนนาบิณฑล

- **วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนาบิณฑล**
“การคมนาคมสะดวก ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า นานาบิณฑลน่าอยู่”
- **พันธกิจ**
 1. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
 2. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมที่ดี
 3. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้บุคลากร อบต.นาบิณฑลทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง
 4. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการเรียนรู้
 5. ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการใช้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน
- **เป้าประสงค์**
 1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนาบิณฑลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
 2. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนาบิณฑล มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนาบิณฑล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 3. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

4. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลนาบินหลา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงานรับผิดชอบ	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- มีระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ และจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และขยายเขตไฟฟ้า ประปา	กองช่าง	- ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - พ.การกิจ (ผช.นายช่างไฟฟ้า)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม	- ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ - ประชาชนได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี - ประชาชนมีการศึกษา	สำนักงานปลัด กองการศึกษาฯ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา - ครู - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	-มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยประชาชนมีส่วนร่วม	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการศึกษา - ครู

			- นายช่างโยธาฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานการเงินฯ - พนักงานจ้าง
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	- การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - พัฒนาสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดีอย่างยั่งยืน	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการศึกษา - ครู - นายช่างโยธาฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานการเงินฯ - พนักงานจ้าง
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	- อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของประชาชน	- ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้ มีสุขภาพดีและมีการศึกษา	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการจัดเก็บรายได้

			- นักวิชาการศึกษา - ครู - นายช่างโยธาฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานการเงินฯ - พนักงานจ้าง
--	--	--	--

บทที่ ๓

**ขั้นตอนจัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา ดำเนินการจัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะทำงาน

เนืองด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา ที่ 236/2561 เมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2561 ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ ได้แก่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) เป็นผู้อนุมัติเห็นชอบแผนการจัดการความรู้
- 2) ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนการจัดการความรู้ การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ เป็นต้น
- 3) ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมประชุมเพื่อตัดสินใจแก่คณะกรรมการจัดการความรู้
- 4) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับคณะกรรมการจัดการความรู้

2. หัวหน้าคณะกรรมการจัดการความรู้ ได้แก่

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ทบทวนแผนการจัดการความรู้
- 2) จัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอผู้บริหารด้านการจัดการความรู้
- 3) รายงานผลการดำเนินงานและความคืบหน้าของการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ทราบ
- 4) ผลักดันการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
- 5) ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้เพื่อหาแนวทางแก้ไข

3. คณะกรรมการจัดการความรู้ ได้แก่

- 1) หัวหน้าสำนักปลัด
- 2) ผู้อำนวยการกองคลัง
- 3) ผู้อำนวยการกองช่าง
- 4) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) ร่วมจัดทำแผนการจัดการความรู้
- 2) ดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ที่ได้รับมอบหมาย
- 3) จัดทำรายงานผลความคืบหน้าของผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ในส่วนที่รับผิดชอบ

- 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้
- 5) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4.ฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน ได้แก่

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) ร่วมจัดทำแผนการจัดการความรู้
- 2) นัดประชุมคณะทำงานการจัดการความรู้และจัดทำรายงานการประชุมคณะทำงานเกี่ยวกับการกำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ และการติดตามประเมินผลความคืบหน้าของการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้
- 3) รวบรวมและสรุปผลความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้
- 4) สรุปผลวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 5) ประสานงานกับหัวหน้าคณะทำงานและคณะทำงานการจัดการความรู้
- 6) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ประชุมคณะทำงาน

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบิณฑาทิมทั้งหมด ดังนั้นในการจัดทำ ปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้มีการประชุมคณะทำงานเพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

3. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางการความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

3.2 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

3.3 การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

3.4 การจัดทำรายละเอียดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

3.5การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

4. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

4.1 คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนาซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

4.1.1 การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา ในภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

1. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน 1 – 3 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2561 - 2563) คืออะไร

1.1 ด้านกระบวนการ

- 1 นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากรหรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
- 2 การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
- 3 ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา
- 4 จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีแก่พนักงานส่วนตำบล
- 5 มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
- 6 กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ และมีความคล่องตัว
- 7 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
- 8 ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง
- 9 ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา ได้ในทุกด้านทุกกิจกรรม
- 10 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้
- 11 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร

- ต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
- 12 ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
 - 13 มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

1.2 ด้านบุคลากร

- 1 พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ 3 ประการ = เก่ง ดี สุข
 เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับ
 ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ
 สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน
- 2 บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
- 3 บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้และพัฒนาความรู้อยู่เสมอ
- 4 พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 5 มีจำนวนทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงานในงานที่ขาดบุคลากร
- 6 เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
- 7 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเต็มใจ และให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ
- 8 มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 9 บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
- 10 ยึดระบบคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านทรัพยากร

- 1 พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมต่อการใช้งานของ อบต.นาบินหลา
- 2 นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
- 3 มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย
- 4 สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
- 5 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน

1.4 ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

- องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา

- 1 องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
- 2 สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีมาตรฐานมีคุณภาพ
- 3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
- 4 องค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
- 5 มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลนาบินหลา
- 6 รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของประชาชน และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา

● ประชาชน

- 1 ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา
- 2 ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
- 3 ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบินหลา

2. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

- 1 บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็ว
- 2 มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- 3 การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน
- 4 มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
- 5 ผู้บริหารมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดีและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
- 6 มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆ ด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การศึกษาดูงาน
- 7 เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
- 8 ส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 9 ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

- 1 การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การนำระบบสารสนเทศมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ
3. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัว ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

3. อะไรบ้างที่เป็นจุดอ่อนหรือสิ่งที่องค์กรควรปรับปรุง

จุดอ่อนขององค์กร

1. การปฏิบัติงานภายในหน่วยราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนกัน และกัน
2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

4. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

1. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
3. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
4. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
5. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึง
6. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
7. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป
8. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
9. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
10. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
11. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

5. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

1. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
2. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
3. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

4. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ
5. มีการอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
6. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
7. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
8. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
9. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
10. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
11. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น เรื่องเงินโบนัส
12. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
13. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

4.1.2 จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์
1	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
2	การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
3	การพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศ IT เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
4	การส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
5	การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
6	พัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและทักษะเฉพาะของงาน
7	การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
8	การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
9	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
10	การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่งและตรงกับภารกิจ
11	การพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
12	การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
13	พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
14	กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
15	บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
16	สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะและการบริหารจัดการที่ดี

ลำดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- 17 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
- 18 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีประสิทธิภาพ
- 19 สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม
- 20 พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

**การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน	1.การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
2.แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่	2.ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
3.นโยบายรัฐบาล	3.โครงสร้างการบริหารงานของ สด.
	4. มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ
	5.ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง
	6. ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1.จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	1.จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)ตามเอกสารกำหนดหน้าที่

	งาน
	2. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
2. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	2. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง
3. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	3. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
4. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	4. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2: การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตราค่าจ้างและการปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	1.ถูกจำกัดด้านอัตราค่าจ้างเนื่องจากกระทบกับค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล
2.บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	2.มีภารกิจเพิ่มมากขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	3.อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1.เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน	1.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
2.บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	2.จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	1.ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
2. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ IT เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.ผู้บริหารและบุคลากรของ อบต.นาบิโนหลา ให้ความสำคัญ	1.บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
2.มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	2.ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ
	3.ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน ITของบุคลากร
2. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ	2. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
3. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	3. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต.นาบิโนหลา
4. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	4. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1.ร้อยละของบุคลากร อบต.นาบิโนหลา ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕: การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร อบต.นาบินหลา

2.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
--	---

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ	๑.ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง
๒.มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์	๒.หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ
	๓.ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑.พัฒนาระบบการวัด 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.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน

--

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.รัฐบาลให้การส่งเสริมโดยกำหนดให้เป็นนโยบายของรัฐบาล	๑.ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม
๒.ผู้บริหารและบุคลากร อบต.นาบินหลาให้ความสำคัญ	๒.ปัญหานี้สินของข้าราชการ
	๓.ขาดงบประมาณ
	๔.การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ เนื่องจากไม่มีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑.วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	๑.สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
๒.สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต	๒.กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ	๓.แต่งตั้งคณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของ อบต.นาบินหลา
๔.จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร
๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๒.ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ 6: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

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

1.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน	1.การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
	2. ทักษะเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ	1.นโยบายของผู้บริหารต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน
2.การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	2.ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
3.จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง	1.ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่ อบต.นาบีนหลา สามารถรักษาไว้ได้
2.มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	2.ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ 7: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง อบต.นาบีนหลา

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม ของ อบต.นาบีนหลา	1.บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2.มีโครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ	2.กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ

3.มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	3.ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร
4.มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของ อบต.นาบีนหลา	4.ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน
5.มีรายละเอียดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการของ อบต.นาบีนหลา	

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน	1.ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
2.จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	2.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต.นาบีนหลา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	1.ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
2.มีรายละเอียดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของบุคลากร อบต.นาบีนหลา	2.ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของ อบต.นาบีนหลา
3.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม	3.ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม

ประเด็นยุทธศาสตร์ 8 : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของและสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามการบริหารทรัพยากรบุคคล

	ภาครัฐแนวใหม่
	2. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดโดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง	1. ให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	2. ให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาความรู้สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ตามหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ ที่หน่วยงาน หรือ เอกชนจัด

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารทรัพยากรบุคคล	1. ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารทรัพยากรบุคคล
2. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือที่เอกชนจัด	2. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่หน่วยงาน หรือเอกชนจัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ 9 : พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบต.นาบินหลา	1. ขาดแนวทางในการพัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	2. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่
	3. บุคลากรขาดความสนใจ

--	--

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
2. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่	
3. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	1. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
2. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	2. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
3. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	3. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ 10 : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	1. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
2. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	2. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่
	3. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	1. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
2. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	1. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย 1 โครงการ
2. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	2. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน 2. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน 3. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	1. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน 2. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน 3. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน 4. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ	1. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน 2. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด 3. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ 4. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	1. สร้างและปรับกระบวนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับการกิจ 2. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ IT เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ 3. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก 4. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง 5. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร 6. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง	1. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	7. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ 8. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	1. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป 3. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร 4. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ 5. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด 6. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	1. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร อบต.นาบินหลา	1. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ 2. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต 3. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ 4. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ 5. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น 6. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็น	1. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ 2. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	รูปธรรม 7. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	1. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ 2. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม 3. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง 4. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน 5. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	1. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management 2. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศให้แก่ข้าราชการ อบต.นาบินหลา	1. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน 2. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม 3. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร 4. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น 5. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	1. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 2. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 3. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	1. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง 2. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการ ประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	1. มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ 2. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล 3. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรใน หน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	1.บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการ เรียนรู้ 2. มีแผนการจัดการความรู้ 3. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ ความรู้	1. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ 2. องค์ความรู้ที่จัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม 3. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่10 การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	1. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง 2. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดี ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	1. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ 2. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

ภาคผนวก

