

# แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสไล  
อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินงานในหลาย ๆ ภารกิจ โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหนึ่งในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนดไว้ และจะต้องได้รับการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ และพันธกิจให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการได้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้านตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ(Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีมีแผนกลยุทธ์การพัฒนา การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ จึงจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง แนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีจะนำเอาแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลที่จัดทำขึ้นนี้ ไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสมรรถนะในการทำงานสูง สามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่นและให้เป็นกลไก ในการพัฒนาตำบลบัวสลีได้อย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

**\* วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี\***

“เมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจชุมชน มากล้นวัฒนธรรม นำชุมชนเข้มแข็ง”

**\* พันธกิจ\***

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ส่งเสริม ฟื้นฟู และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ตลอดจนความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือต่างๆ ตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๖. การพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียง
๗. ปรับปรุงระบบการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจรัฐสู่ท้องถิ่น
๘. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการบริหารจัดการตนเอง
๙. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

**\* ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี\***

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพสังคมและมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจและชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี

## บทที่ ๒

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสาลี ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าวประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. มีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยต้องมีความสอดคล้องและสนับสนุนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์และนโยบายการบริหารงาน

๒. มีการวางแผนด้านกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพ คือ อัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ และต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องมีการวิเคราะห์ วางแผน ในการจัดกำลังคนให้มีความเหมาะสม เพื่อไม่ให้คนล้นงานหรืองานล้นคน

๓. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงานในองค์กร และธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือผู้ที่มีสมรรถนะสูงในการทำงาน ให้ได้มากที่สุดและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมถึงมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานดี

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operation Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔. มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของทางราชการ

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจน ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้มีความพร้อมในการรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้ามาใช้ ประกอบการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริการกับข้าราชการ พนักงานขององค์กรและระหว่าง ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนระบบการทำงานของส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิตินี้ ใช้เป็นเครื่องมือในการที่จะ ช่วยให้ส่วนราชการใช้ประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวว่ามีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าวหรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการ จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการ ยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และ กรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓  
**ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี**

\*\*\*\*\*

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี จะดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตามรายละเอียดและขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ ๑ การแต่งตั้งคณะทำงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการจัดทำแผน KM หรือ จัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล คณะทำงานจัดการองค์ความรู้ประกอบด้วย

- นายกองการบริหารส่วนตำบลบัวสลี	ประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	เลขานุการ
- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่	ผู้ช่วยเลขานุการ

**คณะทำงานมีหน้าที่**

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดการความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี
๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้และแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
๓. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. ปรับปรุง พัฒนาและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน โครงการ
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กร และดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

**ขั้นตอนที่ ๒ ประชุมคณะทำงาน**

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งได้มีการประชุมเพื่อร่วมหาแนวทางการดำเนินการหรือแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี เพื่อปรับปรุงเนื้อหาและแนวทางการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ให้มีความสอดคล้องรับกับนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ตลอดจนปรับปรุงระบบการทำงานของข้าราชการและบุคลากรในส่วนราชการทุกส่วนราชการให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลที่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และได้มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการตามแผน การติดตาม การประเมินความพร้อม การสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการที่ผ่านมา กรณีพบปัญหาคณะทำงานจะได้มีการระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาและแก้ไขให้ระบบการทำงานดียิ่ง ๆ ขึ้น ตลอดจนสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงาน ได้มีการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานตลอดจนส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้ ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้

### **ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี** มีข้อสรุปของขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังต่อไปนี้

๑. มีการวิเคราะห์ทิศทางทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้อง การประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดอ่อน จุดแข็ง วิฤติและโอกาส และนำเอาผลการวิเคราะห์ระหว่างความสำคัญของประเด็นความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) และการวิเคราะห์แรงเสริม แรงต้านของประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมทุกยุทธศาสตร์ และให้สามารถบรรลุเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๔. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อรองรับแผนดังกล่าว

๕. ขออนุมัติการจัดทำแผนต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

๖. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

๗. ดำเนินการตามแผน โดยต้องมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานในครั้งต่อไป

### **ขั้นตอนที่ ๔ การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้**

๑. คณะทำงาน ได้วิเคราะห์และกำหนดทิศทางทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงจะทำให้เห็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาที่ควรต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล การที่จะสร้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องนำเอาระบบการจัดการความรู้ หรือ KM มาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ ซึ่งจะทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ และมีการพัฒนาองค์กร รวมถึงการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบเทคโนโลยีทางการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้น การที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีเกิดความตื่นตัวและตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการให้องค์กรมีการขับเคลื่อนระบบการทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล จึงต้องมีการวางระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังกล่าว โดยคณะทำงาน ได้นำผลการศึกษาและความคิดเห็นจากหัวหน้าส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นข้อมูลนำมาประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าว ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

๑.๑. มีการวิเคราะห์เอาจุดแข็ง จุดอ่อน วิฤติและโอกาส ตลอดจนประเด็นความท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ในอนาคตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

#### ๑.๑. ด้านกระบวนการ

๑) นำเอาระบบ IT หรือระบบสารสนเทศ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น KM การฝึกอบรมบุคลากร การส่งเสริมให้มีการสืบค้นความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบสารสนเทศหลาย ๆ ด้าน หรือการส่งเสริมให้พนักงานมีการปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานของตนเอง โดยเน้นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การให้ความร่วมมือในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการประชุมรับมอบนโยบายจากบนสู่ล่าง และการระดมความเห็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

๒) มีการประมวลคำถาม คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเพื่อใช้เป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์กรไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา

๓) การออกระเบียบ ข้อบังคับ ต้องนำเอาหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มาใช้ในการออกระเบียบ หลักเกณฑ์และข้อบังคับ โดยจะต้องไม่กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์และข้อบังคับที่นอกเหนือจากนั้น หรือไม่นำเอาข้อบังคับที่มาจากความคิดส่วนตัวมาใช้เป็นตัวกำหนดหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) ในการออกระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ต้องมีการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอจากคณะทำงานทุกคน โดยใช้หลักความเห็นและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นสำคัญ

๕) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ และกำหนดให้มีการบูรณาการหลักการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนเป็นสำคัญ

๖) จัดระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือ

๗) มีระบบฐานข้อมูลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัยและเพียงพอต่อจำนวนบุคลากรในองค์กร

๘) มีการกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

๙) สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการรับราชการที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน

๑๐) มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว กระชับและถูกต้อง

๑๑) กระจายอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงแก่ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าส่วนราชการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากยิ่งขึ้น เพื่อลดระดับการแยกชั้นการบริหารงานบุคคล

๑๒) ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มีระดับสมรรถนะการทำงานให้สูงขึ้น สามารถเป็นตัวแทนองค์กรได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๑๓) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม มีความเที่ยงธรรม เที่ยงตรง เชื่อถือได้

๑๔) มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นด้านคุณธรรม เช่น การสรรหา การเลือกสรร การให้ความรู้ความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ให้เป็นที่ไปตามตำแหน่งและระดับตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

๑๕) กระบวนการมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



๑๖) ข้าราชการตลอดจนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตำแหน่ง ต้องมีความเข้าใจบทบาทของตนเอง ไม่ก้าว ง่ายการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น สามารถนำเอาความรู้มาเชื่อมโยงกับกระบวนการของตนเองตลอดจน กระบวนการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๗) จำนวนผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและต้องมีการมอบหมายงานที่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลคนนั้น (Put the right man to the right job)

๑๘) มีการนำเอาระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น มาประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานและใช้ ประกอบการบริหารราชการเพื่อให้เกิดความเหมาะสม

## ๑.๒. ด้านบุคลากร

๑) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ๓ ประการ คือ เก่ง ดี สุข

**เก่ง** หมายถึง มีความรู้ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงส่วนราชการต่าง ๆ มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นอย่างดี

**ดี** หมายถึง เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ

**สุข** หมายถึง มีการดำรงชีวิตประจำวันด้วยความพอเพียง สามารถเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้

๒) บุคลากรในองค์กรต้องมีความรู้ ความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในอาชีพของตนเอง ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบงาน สามารถนำเอาความรู้ในระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ของตนเอง ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

๓) บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันได้ สามารถอธิบายหรือชี้แจงหรือ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความเข้าใจในงานของตนเองได้

๔) มีการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลในองค์กรไว้(Relation) การธำรงไว้ซึ่งบุคลากรผู้มีความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายย่อมส่งผลให้องค์กรมีผลงานดีเด่น สามารถเป็นต้นแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการดีแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ โดยองค์กรควรจะมีสิ่งจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน การสนับสนุนด้านสวัสดิการอื่น ๆ การให้รางวัลชมเชยแก่ผู้ที่มีความตั้งใจ พยายามให้การปฏิบัติงาน

๕) เพิ่มขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้ โดยการยกย่องบุคคล ตัวอย่างที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น การมอบสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ทั่วถึง เป็นต้น

๖) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติภารกิจ โดยการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

๗) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสำหรับสายงานที่มีความจำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะและ ขาดแคลนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้้องค์กรสามารถ ปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้

๘) ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๙) บุคลากรในองค์กรต้องเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกที่ดี รู้จักการนำเอาความรู้ เช่น ความรู้จากการเข้ารับการ ฝึกอบรม หรือค้นคว้าต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงระบบการทำงานให้ได้ประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้องค์กรประสบ ความสำเร็จในการบริหารงาน

๑๐) มีแผนการฝึกอบรมประจำปี โดยกำหนดและส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกอัตรา ตำแหน่ง ได้รับการพัฒนา ฝึกอบรมความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ต่อ ๑ หลักสูตรต่อ ๑ คน

๑๑) มีการสรรหาบุคลากรเป็นไปตามหลักสมรรถนะและหลักความสามารถ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ

๑๒) บุคลากรทุกตำแหน่งต้องมีความพร้อมและยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาวการณ์ปัจจุบัน

๑๓) ยึดระบบการบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม โดยนำเอาหลักการมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส

### ๑.๓. ด้านทรัพยากร

๑) มีการพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมกับองค์กร และมีความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒) นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญ และมีการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๓) มีการจัดสรร สนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและมีความทันสมัยให้ทั้งระดับ จังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่การปฏิบัติงาน

๔) สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัย และปรับปรุงระบบเพื่อให้เข้าถึงสารสนเทศได้อย่างง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดความประหยัดด้านทรัพยากรและส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๕) นำระบบสารสนเทศและระบบการสื่อสารมาใช้ประกอบการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและปฏิบัติงานได้ทันตามความต้องการเร่งด่วน

### ๑.๔. ด้านผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้นำเอาหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ด้านธรรมาภิบาล) มาใช้ประกอบการบริหารงาน

๒) สามารถให้บริการด้านสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

๓) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานมาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความประหยัดและคุ้มค่า

๔) บุคลากรสามารถให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มความสามารถตามมาตรฐานการให้บริการและมีความเป็นมืออาชีพ

๕) องค์กรบริหารส่วนตำบลบัวสลีมีนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงาน และกำหนดพันธกิจในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม

๖) มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหารกิจการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗) ผู้บริหารมีการนำเอาความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

#### ประชาชน

๑) ประชาชนตำบลบัวสลีให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลบัวสลี เปิดโอกาสให้ประชาชนตำบลบัวสลีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมด้านการเมืองมากขึ้น

๓) ประชาชนตำบลบัวสลี ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีมากขึ้น

## ๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากธำรงรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

### จุดแข็ง

๑) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญในงานต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒) การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน

๓) มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ของตนเองในหลาย ๆ หลักสูตรทั้งหลักสูตรระยะยาวที่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงกำหนดหลักสูตรด้านความรู้ด้านสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และขององค์กร

๔) มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

๕) มีข้อระเบียบ กฎหมายที่ใช้กำหนดบังคับให้ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน

๖) มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายด้าน เช่น การสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมในสายงานและการใช้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๗) องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี เป็นองค์กรที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี

๘) มีข้อมูลข่าวสารที่สนับสนุนการทำงานขององค์กรเป็นอย่างดี

๙) มีเครือข่ายการทำงาน ทำให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว และมีความทันสมัย

๑๐) ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถด้านอื่น ๆ หลายด้าน ช่วยส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี บริหารงานได้อย่างเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### สิ่งที่มุ่งเน้น

๑) การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

๓) มีการนำเอาระบบสารสนเทศมาส่งเสริมระบบการทำงานโดยการเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง

๑) การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร

๒) พัฒนาศักยภาพให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้

๓) สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๔) พัฒนาคณะกรรมาธิการเฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๕) การพัฒนาองค์กรให้มีความโดดเด่นด้านการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ เช่น สร้างบุคลากรที่มีอย่างจำกัดให้มีคุณภาพการปฏิบัติงาน

๖) การส่งเสริมปรับปรุงระบบเครือข่ายสารสนเทศให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น สามารถใช้ในการสืบค้นข้อมูล ถ่ายทอดความรู้ผ่านระบบสารสนเทศได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๗) การส่งเสริมบุคลากรทุกระดับปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

๘) มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

๙) การสร้าง Service Mind ให้แก่ประชาชน โดยยึดหลัก “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”

๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

๑๑) มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

๑๒) บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

**๔. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน**

๑) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ในการประเมินบุคลากร

๒) พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน

๓) ผลักดันให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยนำเอาระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

๔) มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางสื่อต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน

๕) มีการนิเทศงาน/การสอนงาน/การถ่ายทอดงาน การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระบบใหม่ ที่สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลในอนาคตภายในภาคหน้า

๖) มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน โดยให้ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลส่วนตัวผ่านระบบสารสนเทศได้

๗) มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า

๘) มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การเลื่อนตำแหน่งการโยกย้าย เป็นไปด้วยความโปร่งใส

๙) มีการสร้างหลักประกันความก้าวหน้าและแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

๑๐) สร้างผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๑๑) การดำรงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพให้อยู่ในองค์กร (Retention)

๑๒) การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการภายใน เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล การลาต่าง ๆ ควรเป็นไปตามสวัสดิการของบุคลากร

๑๓) มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ(Competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอต่ออัตรากำลังที่มีอยู่

๑๔) กระบวนการการบริหารทรัพยากรควรมีความโปร่งใส และมีความเป็นธรรม

๔.๑.๒. จากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ประเด็นท้าทาย ความคาดหวัง แล้ว จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

## ลำดับ

## ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑ การสร้างความตระหนักถึงระบบคุณธรรม จริยธรรมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
- ๒ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๔ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕ การพัฒนาระบบบริการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๖ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
- ๗ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรต้องมีความเหมาะสมตามหลักสมรรถนะ
- ๘ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
- ๙ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านคุณภาพเศรษฐกิจและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง
- ๑๐ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๑๑ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้
- ๑๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่
- ๑๓ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ในองค์กร
- ๑๔ การพัฒนาภาวะผู้นำแก่ข้าราชการกลุ่มสายงานบริหาร
- ๑๕ การบริหารระบบบริหารงานบุคคลและมีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับสมรรถนะประจำสายงาน
- ๑๖ ส่งเสริมและพัฒนาด้านจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงระบบคุณธรรม จริยธรรม และให้รู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และเต็มใจจะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
- ๑๗ กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติแนวทางการดำเนินงานให้มีความชัดเจน
- ๑๘ บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กร โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการเป็นสมาชิกดำเนินการทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๑๙ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสมรรถนะตรงกับภารกิจ
- ๒๐ ปรับปรุงระบบเครือข่ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความรวดเร็ว
- ๒๑ สนับสนุนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
- ๒๒ ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ
- ๒๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบผลงาน
- ๒๔ กำหนดแนวทาง วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางการดำเนินงานให้มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้
- ๒๕ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงานและบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุวัตถุประสงค์
- ๒๖ การเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและทั่วถึง
- ๒๗ การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้รวบรวมความคิดเห็นโดยการใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารจาก พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด ซึ่งผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานมีประเด็นคล้ายคลึงกับการความคิดเห็นข้างต้น

**การวิเคราะห์แรงเสริม แรงต้าน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ  
ของประเด็นยุทธศาสตร์และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b>	
<b>แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน</b>	<b>แรงต้าน/อุปสรรค</b>
๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่	๒. ระเบียบ กฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
๓. นโยบายรัฐบาล	๓. โครงสร้างการบริหารงานของส่วนกลาง
	๔. มาตรการการจำกัดด้านกำลังคนภาครัฐ
	๕. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้และทักษะ สมรรถนะ เฉพาะสายงาน
๔. การจัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	๑. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้มีความชัดเจน (Career Part)
	๒. มีระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสม
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่	๒. มีระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
๓. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับทุกตำแหน่งและสายงาน	๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงานของตำแหน่งสายงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน	๔. ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่งและสายงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านอัตรากำลังตามความต้องการของส่วนราชการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ	๑. การจำกัดด้านอัตรากำลัง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจากส่วนกลาง
๒. บุคลากรควรมีความพร้อมและยอมรับการเปลี่ยนแปลง	๒. มีภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เพิ่มมากขึ้น แต่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังที่เหมาะสม
	๓. การสูญเสียอัตรากำลังจากการโอน(ย้าย) เนื่องจากความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
	๔. การขาดความร่วมมือในการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร
	๕. การยึดติดกับระบบการทำงานระบบเก่า ไม่ยอมรับและพัฒนาระดับการทำงานที่ต้องมีการพัฒนาตลอดเวลา ทำให้เกิดผลกระทบกับกระบวนการทำงาน
	๖. ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีน้อย ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบงานส่วนรวม
	๗. อัตรากำลังในบางภารกิจมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อแรงเสริม
๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับบริการถ่ายโอน	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่
๒. บริหารอัตรากำลังและปรับเกลี่ยปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ตามกรอบที่กำหนด	๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่
	๓. สนับสนุนให้พนักงานมีแนวคิดนอกกรอบ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนกระบวนการและให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน
	๔. สร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการมีความรับผิดชอบต่อภารกิจ หน้าที่ ให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระบบการบริหารราชการแนวใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และภารกิจ อำนาจหน้าที่	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและท้องถิ่นส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. บุคลากรขาดความรู้ ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานและไม่ให้ความสนใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๒. บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีระบบแนวคิดการทำงานแบบระบบเก่าทำให้ขาดศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่ได้เท่าที่ต้องการ
	๓. บุคลากรในองค์กรขาดจิตสำนึกในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ควรเป็น มีความเห็นแก่ตัวโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อแรงเสริม
๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ	๑. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาของอัตรากำลังให้ทั่วถึง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการทำงานให้มีการปรับปรุงและยกระดับการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น	๒. กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร มีแนวคิดการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
๓. ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	๓. สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง
๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะทุกตำแหน่ง	๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกต่อการค้นหาข้อมูลด้านบุคคลในองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะด้านสารสนเทศ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒. จัดทำฐานข้อมูลด้านสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำ เป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล



ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารยุคใหม่ให้มีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่ครอบคลุมและตรงกับสายงานทั้งจากหน่วยงานภายนอกและจัดทำโครงการฝึกอบรมขึ้นมาเอง	๑. พนักงานในสังกัดบางส่วน ไม่เห็นความสำคัญของการเข้ารับการฝึกอบรม หรือหลักสูตรฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประสงค์จะฝึกอบรม
๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน(Coching) แก่ผู้บริหารเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๒. มีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเหมาะสมภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา
๓. ส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับ ได้รับการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องใช้ในการบริหารงาน	๓. ขาดระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาที่เหมาะสมกับความมีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์และพฤติกรรมการทำงานผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อแรงเสริม
๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาด้านภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ	๑. พัฒนาระบบการ วิจัยการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้สมกับเป็นผู้บริหารยุคใหม่
๒. จัดทำมาตรการการให้ความรู้ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๒. มีระบบการประเมินผลที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการบริหารตามตำแหน่ง หน้าที่
๓. จัดการฝึกอบรมหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมผู้บริหารให้ตรงกับ Competency ของผู้บริหาร	๓. มีระบบการประเมินผู้บริหารแบบ ๓๖๐ องศา โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทำการประเมิน เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน การให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำแก่ผู้บริหาร	๒. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ได้รับการสอนงาน หรือการได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ส่วนกลางให้การส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายที่ใช้บังคับบางเรื่องไม่เป็นธรรมแก่บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญ	๒. ปัญหาหนี้สินของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
	๓. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ
	๔. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน แม้จะได้รับการสำรวจความต้องการแล้ว แต่ยังไม่ได้รับสวัสดิการตามความต้องการอย่างแท้จริง

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อแรงเสริม
๑. วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการอย่างครอบคลุมและเป็นไปตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน	๑. ควรสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแก่พนักงานให้เพียงพอ
๒. สร้างค่านิยมแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้มีการนำเอาหลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีพ	๒. กำหนดให้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำมาเป็นหลักการดำเนินชีวิต และใช้เป็นนโยบายในการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม
๓. สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการจากผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงให้ดีขึ้น	๓. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการให้สวัสดิการแก่พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
๔. วางแผนและสนับสนุนงบประมาณด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการด้านสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร	๔. สนับสนุนและส่งเสริมด้านสวัสดิการให้ครอบคลุม ตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. กำหนดความต้องการด้านสวัสดิการให้เป็นรูปธรรม โดยการนำเอาข้อมูลจากผลการสำรวจด้านสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลมาเป็นข้อมูลพื้นฐานการดำเนินการ และมีการสรุปประเมินผลผลการสำรวจอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และนำข้อมูลมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	๑. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขด้านสวัสดิการให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้ครอบคลุม
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตประจำวัน	๒. ร้อยละของจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่นำเอาหลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการทำงานและในการดำรงชีวิตประจำวัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาระบบการสร้างความเข้มแข็งเพื่อรักษาบุคลากรผู้มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ความยุ่งยาก ซับซ้อนและเงื่อนไขด้านงบประมาณที่กำหนดไว้อย่างจำกัด และหลักเกณฑ์การส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทำให้ขาดโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล สำหรับอปท.ที่มีรายได้น้อยสามารถกระทำได้อย่าง
๒. มีระบบการสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรกับหน่วยงาน	๒. การจัดสวัสดิการที่ไม่เพียงพอและยังมีความไม่เท่าเทียมกัน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อแรงเสริม
๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมจำนวนอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อปท.	๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความชัดเจนและให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามภารกิจและมีการควบคุมกำลังคนไม่ให้เกินภาระงานที่มีอยู่โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรควบคู่กันไปด้วย
๒. การจัดสรรงบประมาณและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร	๒. มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร
๓. จัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งสายงาน เพื่อส่งเสริมให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และนำมาปรับปรุงระบบการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และจำทำให้ส่งผลดีต่อองค์กรในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้	๓. สร้างระบบการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับทุกส่วนราชการให้ทั่วถึง และสนับสนุนบุคลากรโดยการจัดส่งบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาด้านความรู้และด้านสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และสนับสนุนเครื่องมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้มีคุณภาพในองค์กร เพื่อมิให้เกิดการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนบ่อย เพื่อลดและป้องกันการขาดความต่อเนื่องในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงาน และการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพไว้
๒. มีระบบการสร้างความเข้มแข็งในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๑. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗ การเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญการระบบคุณธรรมจริยธรรม	๑. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่ใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่
๒. มีโครงการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และโครงการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้อง	๒. กระบวนการในการเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ยังต้องการให้มีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น
๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือจัดอบรมเอง โดยมีวิทยากรผู้มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น โดยตรง	๓. งบประมาณที่สนับสนุนในการดำเนินการมีอยู่อย่าง จำกัดต่อการดำเนินงาน หรือหลักสูตรที่หน่วยงานหรือ สถาบันที่ดำเนินการจัดฝึกอบรม ยังไม่ครอบคลุมกับทุก ตำแหน่งสายงานหรือไม่เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้า อบรม ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ในงานอย่าง เต็มที่
๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดเป็น แนวทาง	๔. ระบบการบริหารงานบุคคล มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบ อยู่บ่อยครั้ง ทำความเข้าใจยาก

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อแรงเสริม
๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานแบบข้าราชการระบบ เก่า และสร้างมาตรฐานและมาตรการการปฏิบัติงานราชการ แบบใหม่มีใช้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง งานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	๑. ปรับปรุงระดับมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำเอาระบบการบริหารราชการแนวใหม่มา ประกอบการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่ง งานนั้น ๆ
๒. จัดทำมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และให้มีการ บังคับใช้มาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรม อย่างเป็น รูปธรรม	๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรให้มีความ เข้าใจและนำเอามาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม มาเป็นเครื่องประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางนั้น

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการสร้างระบบความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จของกระบวนการในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกับความโปร่งใสในการทำงาน
๒. มีรายละเอียดบังคับใช้ในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน และบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม	๒. ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลด้วยระบบ คุณธรรมและจริยธรรม
๓. ส่งเสริมระบบการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานให้ทั่วถึงกัน	๓. ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้	๑. ผู้ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจในการปฏิบัติตามหลักสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๒. มีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินแบบใหม่ที่เน้นการบริหารผลงาน และหลักสมรรถนะมาใช้ประเมิน	๒. ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญน้อยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นการบริหารผลงานโดยมีข้ออ้างว่าไม่เข้าใจกับระบบการบริหารผลงานระบบใหม่
๓. มีการจัดทำตัวอย่างการทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและประชาสัมพันธ์แก่ผู้รับการประเมินโดยทั่วกัน	๓. บุคลากรในองค์กรไม่ยอมรับและศึกษาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่นการใช้ระบบการประเมินผลงานและสมรรถนะเท่าที่ควร

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อแรงเสริม
๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำ	๑. ประชาสัมพันธ์ และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับหลักสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง	๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่หัวหน้าส่วนราชการผู้ประเมินและผู้รับการประเมินให้นำไปศึกษาข้อมูลและทำความเข้าใจกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระบบใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับอัตราตำแหน่งที่มีอยู่ในองค์กร	๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ อปท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. สนับสนุนการเป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ขาดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง
๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งความรู้	๒. ขาดการจัดการระบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
	๓. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงและเป็นเรื่องที่ทำยากและมีความซับซ้อน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อแรงเสริม
๑. จัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๒. รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรและตัวบุคคลที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจาย มาเก็บเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่	๒. สนับสนุนและส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา ได้รับคำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานและระบบการทำงาน กรณีต้องการความรู้และคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา หรือขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในงานนั้น

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้
๒. หน่วยงานมีการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายนำมาจัดทำเป็นหมวดหมู่และเป็นระบบ ทำให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกันและกันได้อย่างเป็นระบบ	๒. จำนวนองค์ความรู้ ที่ได้รับการรวบรวม และสามารถสืบค้นด้วยตนเองได้ เช่น มีการสนับสนุนระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและรวดเร็ว สามารถสืบค้นข้อมูลได้ตามความต้องการ
	๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้ต่าง ๆ เช่น ผ่านระบบเว็บไซต์ อบรม. บัณฑิต หรือ ระบบสารสนเทศต่าง ๆ ตามความต้องการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของตนเองแก่ผู้อื่น	๑. บุคลากรยังขาดความมั่นใจในตนเองและขาดความกล้าในการตัดสินใจและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน
๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุนการพัฒนาด้านภาวะผู้นำในองค์กร	๒. ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับผู้นำที่ดี แม้จะมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อลดภาระการบริหารงานที่ซ้ำซ้อนแล้วก็ตาม
๓. การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากส่วนกลาง เป็นไปตามสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓. หลักสูตรการอบรมที่ส่วนกลางกำหนดส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นใช้บังคับและต้องอบรมในพื้นที่ส่วนกลางและไม่ส่งเสริมสถานที่จัดอบรมในพื้นที่ส่วนภูมิภาค ทำให้บุคลากรขาดโอกาสในการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรตามความต้องการของตนเองที่ให้ความสนใจหลักสูตรที่จัดอบรมในส่วนภูมิภาคหรือหลักสูตรที่สถาบันอื่นดำเนินการมีน้อยและไม่ตรงกับความต้องการฝึกอบรม
	๔. ระยะเวลาการดำเนินการและมีค่าใช้จ่ายในหลักสูตรฝึกอบรมสูง เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ตั้งไว้ในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้บุคลากรขาดโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมจากหลักสูตรของส่วนกลาง

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อแรงเสริม
๑. มีระบบการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และสร้างกระบวนการทำงานที่ส่งเสริมการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการทำงาน	๑. มีการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่หัวหน้าส่วนราชการเพื่อกระจายอำนาจการและลดขั้นตอนการทำงานให้บริการประชาชนให้เกิดความรวดเร็วและสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ
๒. เปิดโอกาสให้ข้าราชการสายงานบริหาร ได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมในหลักสูตรของสายงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง	๒. ส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับความรู้ โดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรด้านการบริหาร เพื่อรับความรู้ใหม่ ๆ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำมากยิ่งขึ้น	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำแก่ข้าราชการสายงานระดับบริหารและอำนวยการท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและกระตุ้นให้ข้าราชการได้พัฒนาระบบภาวะผู้นำโดยไม่เข้าไปแทรกแซงและควบคุมจนเกินไป	๒. จำนวนผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาข้าราชการระดับสายงานบริหาร

## สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน</li> <li>๒. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Part) ให้มีความชัดเจน</li> <li>๓. มีระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน</li> <li>๒. ปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับปริมาณงานตาม ความจำเป็นและตามความเป็นจริง</li> <li>๓. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าและ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน</li> <li>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงานแก่ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร</li> </ol>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้าง และปรับอัตราค่าจ้างให้ เหมาะสมกับภารกิจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนกลางให้มีความ เหมาะสมกับปริมาณงาน</li> <li>๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้ เป็นไปตามกรอบและภารกิจที่กำหนด</li> <li>๓. จัดให้มีกระบวนการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน วัฒนธรรมการทำงานในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่และครอบคลุมกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่</li> <li>๒. มีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการให้มีจำนวนสอดคล้องกับ ภารกิจและมีความเหมาะสมและตาม ความจำเป็นอย่างโปร่งใส เป็นธรรม</li> </ol>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ต้องมีการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง</li> <li>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ</li> <li>๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบ เทคโนโลยีจากภายนอก</li> <li>๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการ กำหนดสมรรถนะของทุกตำแหน่ง</li> <li>๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและ ส่งเสริมตามความต้องการด้านเทคโนโลยี สารสนเทศของบุคลากร</li> <li>๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้ เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมา ประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</li> <li>๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วใน การสืบค้นข้อมูล และมีการจัดเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบ</li> <li>๒. เป็นการลดขั้นตอนของการทำงานใน แต่ละงาน มีความประหยัดทรัพยากร</li> <li>๓. บุคลากรในองค์กร สามารถสืบค้น ข้อมูลในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและ สมรรถนะในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</li> <li>๔. อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร</li> </ol>



ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน(Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</li> <li>๓. จัดฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</li> <li>๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</li> <li>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงใด</li> <li>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>๒. เพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้บริการ โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมด้านการบริหาร และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</li> </ol>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. วางแผนงานในเชิงปริมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</li> <li>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการ โดยการนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</li> <li>๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ</li> <li>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>๕. สนับสนุนงบประมาณด้านการดำเนินการด้านสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น</li> <li>๖. กำหนดให้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายโดยเน้นหลักการนำไปใช้ปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีตัวแทนจากทุกภาคส่วนราชการ เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด เพื่อระดมความเห็นมาจัดสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีการจัดทำแผนการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงมีการประเมินผลการดำเนินการเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ประกอบการทำงานและการดำรงชีวิต อย่างเป็นรูปธรรม</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อธำรงรักษาบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กร</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องและมีความชัดเจนด้านการจัดอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร</p> <p>๒. มีการสนับสนุนงบประมาณด้านอัตรากำลังและการสร้างแรงจูงใจอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนด้านสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>๓. จัดทำหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้มีความรู้ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของภารกิจ เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</p> <p>การเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ให้รู้จักรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้จัดทำได้หลากหลายรูปแบบการดำเนินการ โดยไม่ต้องพึ่งพางบประมาณ</p> <p>๕. ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในองค์กรยอมรับในระบบการประเมินผลงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรในองค์กร</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	<p>๑. บุคลากรมีทัศนคติที่รักการทำงานและ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีการเรียนรู้ด้วย ตนเอง</p> <p>๒. มีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๓. มีรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ หลากหลายและมีการเผยแพร่ความรู้อย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่าง กระจัดกระจายมารวบรวมไว้เป็น หมวดหมู่</p> <p>๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วไว้ให้บุคคลอื่นได้เรียนรู้ ร่วมกันด้วย</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการระดับบริหารและ อำนวยการท้องถิ่น	<p>๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการระดับบริหารที่เหมาะสมและเปิด โอกาสให้ข้าราชการในองค์กรได้รับการอบรมให้ ครอบคลุมทุกสายงาน</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเกี่ยวกับ หลักสูตรและการพัฒนาภาวะผู้นำแก่ ข้าราชการและมีการกระจายอำนาจตามความ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยไม่ยึดโยง หลักการรวบรวมอำนาจให้กระจุกอยู่จุดเดียว</p>	<p>๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาระดับภาวะผู้นำให้แก่ข้าราชการ</p> <p>๒. การส่งบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา ระบบภาวะ การเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับ สมรรถนะประจำตำแหน่งและสมรรถนะ ประจำสายงานอย่างต่อเนื่อง</p>

สรุปการติดตามและดำเนินการตามแนว  
ทางการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล  
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี  
อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย

## แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์ อบต.บัวสลี	ประเด็นยุทธศาสตร์
“เมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจชุมชน มากลั่นวัฒนธรรม นำชุมชนเข้มแข็ง”	
พันธกิจ	
๑. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้ยั่งยืน ตามแนวพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง	เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรและรายได้ทางการเกษตร ส่งเสริมสนับสนุนระบบวิสาหกิจชุมชน ส่งเสริมการทำให้ การเกษตรแบบพอเพียงและยั่งยืนเพื่อเพิ่มรายได้ทางการค้า ในชุมชน
๒. การพัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์ในครัวเรือนมีความ อบอุ่น เข้มแข็ง ห่างไกลจากยาเสพติด	ประชาชนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งจากการเดินทาง การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบ เรียบร้อย มีการสนับสนุนการสร้างสิ่งแวดล้อมในชุมชน หมู่บ้านมีความปลอดภัย ห่างไกลยาเสพติด
๓. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม การทำเกษตรอินทรีย์ ลดการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร	มีการจัดการระบบทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มี สภาพสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุลแก่ธรรมชาติและเพิ่มพื้นที่ป่าชุมชนและ อนุรักษ์ป่าชุมชนให้มีความยั่งยืน
๔. การพัฒนาการศึกษา วัฒนธรรม สืบสานขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น	ดำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมที่สืบทอด กันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ มิให้สูญหาย
๕. การพัฒนาคมนาคมภายในตำบลบัวสลี ให้มีมาตรฐานและ ความปลอดภัย เพื่อเชื่อมโยงการติดต่อกับตำบลใกล้เคียง	ประชาชนมีถนน เส้นทางคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัยใน การเดินทาง ทางเดินสาธารณะมีไฟฟ้าแสงสว่างอย่างทั่วถึง
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต กลุ่มองค์กรให้มีความเข้มแข็ง	ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี ได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐและสิ่งแวดล้อมที่ดี มี ความสงบสุข มีสุขภาพสมบูรณ์ในทุกมิติ ได้รับการดูแลด้าน สุขภาพและการบริการทางการแพทย์ขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลัก คน เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีคุณภาพและศักยภาพ มี ความสามารถในการแข่งขัน เป็นผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรม

### แบบฟอร์มการรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลังให้มีความ เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.	ระดับความสำเร็จใน การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง	๑. การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒. จัดทำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสาย งานของตำแหน่งที่มีอยู่ ตามโครงสร้างปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.บัวสลี	๑. มีการประชุมคณะกรรมการ ปรับปรุงแผนฯ ๒. ประสานงานกับส่วนราชการที่ ต้องการปรับปรุงอัตรากำลัง ๓. ดำเนินเรื่องตามขั้นตอนการ ดำเนินการ แจ้งผลการดำเนินการแก่ ส่วนราชการที่มีการปรับปรุง อัตรากำลัง
	๒. การจัดทำแผน เส้นทาง ความก้าวหน้า ความก้าวหน้าของ อัตรากำลังที่มีอยู่ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน (Career Part) อบต. บัวสลี	๑. มีแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าของ ข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.บัวสลี	๑. มีการตรวจสอบเส้นทาง ความก้าวหน้าของข้าราชการทุกอัตรา ตำแหน่ง ๒. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและ ตรวจสอบความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผน
	๓. การจัดทำ สมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำ ตำแหน่งของทุกอัตรา ตำแหน่งตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่งและ สายงาน	จัดทำสมรรถนะประจำ ตำแหน่งและสายงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.บัวสลี	มีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ไว้เป็น เครื่องมือประกอบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง
	๔. การปรับปรุง ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ความรู้ตามตำแหน่ง และสายงานอย่าง ต่อเนื่องทุกปี	๑. แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร ๒. แผนงานการประเมิน ประสิทธิภาพผลการ ฝึกอบรมของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.บัวสลี	มีการประชุมคณะทำงานเพื่อปรับปรุง ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ อบต. ในการปรับปรุงยุทธศาสตร์ให้ มีความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ให้เป็นปัจจุบัน
	๕. จัดอบรมและส่ง เข้ารับการฝึกอบรม ตามอัตราตำแหน่ง สายงานอย่างน้อย คนละ ๑ ครั้งต่อปี	ร้อยละของผู้ได้รับ การฝึกอบรมตาม อัตราตำแหน่งของ สายงาน	การประชาสัมพันธ์ โครงการฝึกอบรมให้ เป็นไปตามการบริหารงาน บุคคลภาครัฐแนวใหม่	ทุกสำนัก/กอง อบต.บัวสลี	ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ใน งานที่ปฏิบัติ และนำเอาความรู้ที่ได้รับ มาปรับปรุงระบบการทำงานให้ได้ผลดี มากขึ้น
	๖. มีการฝึกอบรม หรือส่งบุคลากร ตำแหน่งระดับบริหาร ให้เข้ารับการ ฝึกอบรมด้านภาวะ ผู้นำ	ร้อยละของ ข้าราชการสายงาน ผู้บริหารที่ได้รับการ ส่งเสริมการพัฒนา ด้านภาวะผู้นำ	๑. จัดส่งข้าราชการสาย งานบริหารเข้ารับการ ฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำ ๒. กระตุ้นให้ข้าราชการให้ มีภาวะผู้นำในการทำงาน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	สำนักปลัด อบต.	๑. การนำความรู้ไปใช้ประกอบการ บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ระบบ ๒. เกิดศักยภาพในการทำงานให้ได้ผล ลัพธ์การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันและมีความถูกต้องครบถ้วน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูล	การบันทึกข้อมูลข้าราชการและพนักงานจ้าง ในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.บัวสลี	ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามตำแหน่ง อัตรากำลัง อบต.บัวสลี
	๒. มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามความจำเป็นของปริมาณงานที่ขาดแคลนอัตรากำลัง	ความสามารถในการสรรหาหรือเลือกสรรบุคลากรมาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังฯ	๑. ประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย) ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่างและขาดแคลนอัตรากำลัง ๒. การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่มีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานนั้น	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	มีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งอย่างถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบของการสรรหาฯ
	๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน	- การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล/การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูฯ (ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง) - การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ (ปีละ ๑ ครั้ง)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	- มีการพิจารณาให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามโควตา โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพิจารณาให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างถูกต้อง - มีการพิจารณาพนักงานจ้างตามภารกิจให้ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลงานและสมรรถนะ ปีละครั้ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์อย่างถูกต้อง
	๔. การพัฒนาบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรทุกตำแหน่งงานได้รับการอบรมหรือพัฒนาตามสายงานและได้รับการพัฒนาความรู้ผ่านระบบสารสนเทศในระบบ Local MOOC	๑. จัดอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตฯ ๓. สนับสนุนการอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมส่งเสริมฯ อย่างน้อยคนละ ๑ วิชา/หลักสูตร ๔. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนางานตามตำแหน่งและหน้าที่ ตามความต้องการของบุคลากรแต่ละสายงาน ๕. สนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสืบค้นหรือค้นคว้าหาข้อมูลมาช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้องและรวดเร็วและเกิดการพัฒนาระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ - ทุกสำนัก/กอง	หัวหน้าส่วนราชการประเมินและสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	มาตรการการทำงาน ของบุคลากรใน องค์กร การให้ความ ร่วมมือในการทำงาน เป็นทีมแก่องค์กร	บุคลากรทุกคน มี คุณธรรมจริยธรรม มี ความเป็นจิตอาสา สามารถให้ความ ร่วมมือในการ ปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์และ เป้าประสงค์	๑. นโยบายการกำกับดูแล ตรวจสอบการทำงานของผู้ ได้บังคับบัญชาโดย ผู้บังคับบัญชาแต่ละสำนัก/ กอง ๒. สสำรวจความพึงพอใจ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ นโยบายผู้บริหารองค์กร ๓. มีระบบการบริหาร ผลงาน/โครงการ ที่เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าของการ ปฏิบัติงาน	ทุกสำนัก/กอง	๑. จากการสังเกตพฤติกรรม ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาทุกสำนัก/ กอง ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๓. ระดับความสำเร็จของการ มอบหมายงาน/โครงการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิต ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้การ บริหารงานบุคคลมี ความโปร่งใส เป็น ธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน และหลักความ รับผิดชอบในการ กระทำของ ผู้ปฏิบัติงาน	บุคลากรในองค์กร ต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต พึงดำรงตนอยู่ภายใต้ หลักธรรมาภิบาล ไม่ ประพฤติดันอยู่ใน ทางทุจริต	โครงการอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตแก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาและ พนักงาน อบต.บัวสลี	งานการเจ้าหน้าที่	๑. ไม่มีผู้กระทำผิดวินัยในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง ๒. ไม่มีผู้กระทำการทุจริตในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง ๓. บุคลากรต้องยึดหลักการทำงาน อย่างมีส่วนร่วมในองค์กร
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรใน องค์กรอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข มี ความรัก ความ สามัคคีระหว่างเพื่อน ร่วมงานด้วยกัน	บุคลากรในองค์กรมี ความรัก ความ สามัคคี ไม่เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ ส่วนรวม มีความ เสียสละทั้งเวลา และ กำลังกายในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของ องค์กร	๑. สนับสนุนให้บุคลากร ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน ๒. มีสวัสดิการที่เหมาะสม กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ๓. สนับสนุนและจัด กิจกรรมที่สร้างความ สามัคคีระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานให้ร่วมกัน ทำงานอย่างมีความสุข ๔. สนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการตรวจสอบสุขภาพ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๕. มีกิจกรรมนันทนาการ ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และ พนักงาน อบต.ทุกปี	ทุกสำนัก/กอง	บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ระหว่างกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างมีความสุข ไม่มีปัญหาความ ขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน