

# นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า  
อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

# สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑	สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	๑
	● วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	๖
บทที่ ๒	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙
	● มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	
	- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
	- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
บทที่ ๓	ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๒
	● แต่งตั้งคณะทำงาน	๒๒
	● ประชุมคณะทำงาน	๒๒
	● กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒๓
	● การดำเนินงานตามขั้นตอน	๒๓
	- วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๓
	- เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์	๒๔
	* ด้านกระบวนการ	
	* ด้านบุคลากร	
	* ด้านทรัพยากร	
	* ด้านลูกค้า /ผู้รับบริการ (หน่วยงาน/ประชาชน)	
	- วิเคราะห์ SWOT	๒๖
	- วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์	๒๘
	- ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	๒๙
	- การวิเคราะห์แรงเสริม แรงต้านเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์	๒๙
	- สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	๓๘
	- การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๔
	● ภาคผนวก	

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเป่า ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

## บทที่ ๑ บททั่วไป

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า



### คำขวัญ

“คูขมื่น ถิ่นโบราณ สืบสานประเพณี ถิ่นค้าไหมมัดหมี่ เสริมคนดีนำชุมชน”

### ๑. สภาพทั่วไป

#### ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจากที่ทำการอำเภอพุทไธสง ๑๗ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดบุรีรัมย์ ๘๐ กิโลเมตรมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลนาโพธิ์	อำเภอนาโพธิ์	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลแดงใหญ่	อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลบ้านแวง	อำเภอพุทไธสง	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลทองหลาง	อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์	จังหวัดบุรีรัมย์ และตำบล

ตะกั่วป่า อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น

#### เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่ามีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๓๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๓,๑๒๕ ไร่ เป็นเนื้อที่ทำการเกษตรประมาณ ๑๙,๖๕๓ ไร่ เป็นที่สาธารณะ ๒,๔๒๗ ไร่ และเป็นพื้นที่อยู่อาศัย จำนวน ๑,๐๔๕ ไร่

#### ภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง พื้นที่ลาดเอียงจากทิศตะวันตกเฉียงเหนือไปยังทิศตะวันออกเฉียงใต้สภาพของดินในบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าเป็นดินร่วนปนทรายมีความอุดมสมบูรณ์ปานกลางพื้นที่เกือบทั้งหมดเป็นที่นา

#### การปกครอง

ตำบลบ้านเป่าแบ่งการปกครองออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน และอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าทั้ง ๑๒ หมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองบัวรอง	หมู่ที่ ๗ บ้านคูณ
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองบัวตะไกล่	หมู่ที่ ๘ บ้านคูณ
หมู่ที่ ๓ บ้านดอนกลาง	หมู่ที่ ๙ บ้านโพธิ์ทอง
หมู่ที่ ๔ บ้านโสกกบก	หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองบัวรอง
หมู่ที่ ๕ บ้านแฮด	หมู่ที่ ๑๑ บ้านส้มโฮง
หมู่ที่ ๖ บ้านสระแก้ว	หมู่ที่ ๑๒ บ้านสระแก้ว

## ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ามีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑,๔๖๒ ครัวเรือน  
ประชากรทั้งสิ้น ๕,๕๓๘ คน ชาย ๒,๗๐๔ คน หญิง ๒,๘๓๔ คน จำแนกได้ดังนี้

หมู่ที่	บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	หนองบัวรอง	๑๔๖	๒๔๕	๒๗๖	๕๒๐
๒	หนองบัวตะไกล่	๙๒	๑๗๑	๑๗๑	๓๔๒
๓	ดอนกลาง	๑๔๔	๒๙๙	๓๐๐	๕๙๙
๔	โสกกบก	๑๒๓	๒๑๒	๒๒๕	๔๓๗
๕	แฮด	๑๗๒	๒๙๕	๓๐๘	๖๐๓
๖	สระแก้ว	๑๑๒	๑๙๖	๑๘๓	๓๗๙
๗	คูณ	๑๔๖	๒๗๕	๒๙๕	๕๗๐
๘	คูณ	๑๒๔	๒๔๙	๒๕๕	๕๐๔
๙	โพธิ์ทอง	๙๐	๑๘๖	๑๗๘	๓๖๔
๑๐	หนองบัวรอง	๑๐๕	๑๙๔	๒๐๔	๓๘๘
๑๑	ส้มโฮง	๖๐	๑๑๔	๑๑๕	๒๒๙
๑๒	สระแก้ว	๑๔๘	๒๗๘	๓๑๖	๕๙๔
รวม		๑,๔๖๒	๒,๗๑๓	๒,๘๒๕	๕,๕๓๘

\*\*\* ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

### อาชีพ

- ประกอบอาชีพทำนา	๙๐ %
- ประกอบอาชีพรับจ้าง	๕.๕๙ %
- ประกอบอาชีพรับราชการ	๒.๗๕ %
- ประกอบอาชีพอื่นๆ	๑.๖๕ %

### หน่วยธุรกิจ

- ปั้มน้ำมันและก๊าซ	๗	แห่ง
- โรงสีข้าว	๒๑	แห่ง
- ทำขนมจีน	๔	แห่ง

- ร้านซ่อม/เชื่อม	๓	แห่ง
- ร้านค้า	๔๒	แห่ง
- ร้านเสริมสวย	๒	แห่ง
- รับซื้อของเก่า	๓	แห่ง
- เสาร์รับสัญญาณโทรศัพท์	๒	แห่ง
- ร้านวัสดุก่อสร้าง	๒	แห่ง
- ร้านขายอาหารสัตว์	๑	แห่ง

ที่	บ้าน	การปลูกข้าวนาปี		
		ราย	แปลง	ไร่
๑	บ้านหนองบัวรอง	๘๐	๑๖๓	๑,๖๐๓.๕๐
๒	บ้านหนองบัวตะโก	๖๔	๑๕๒	๑,๑๕๓.๐๐
๓	บ้านดอนกลาง	๙๓	๒๓๐	๑,๗๔๔.๐๐
๔	บ้านโสกบก	๔๙	๑๑๒	๑,๐๔๒.๐๐
๕	บ้านแฮด	๙๗	๒๒๑	๑,๘๗๔.๗๕
๖	บ้านสระแก้ว	๗๐	๑๖๘	๑,๔๓๑.๒๕
๗	บ้านคูณ	๗๐	๑๑๖	๑,๕๙๐.๐๐
๘	บ้านคูณ	๙๑	๑๘๐	๒,๑๕๓.๕๐
๙	บ้านโพธิ์ทอง	๔๔	๑๐๗	๘๔๐.๐๐
๑๐	บ้านหนองบัวรอง	๖๕	๑๑๖	๑,๒๗๓.๐๐
๑๑	บ้านส้มโฮง	๓๔	๘๓	๖๑๓.๗๕
๑๒	บ้านสระแก้ว	๙๒	๒๐๙	๑,๗๗๗.๗๕
รวม		๘๔๙	๑,๙๐๗	๑๗,๐๘๗.๒๕

### ๓. ด้านสังคม

#### การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	๓	แห่ง
- โรงเรียนขยายโอกาส	๑	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	๑๒	แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	๑	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	แห่ง

#### สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล	๑	แห่ง
- อัตราการมีและการใช้ส้วมราดน้ำ	๑๐๐	%

#### องค์กรทางศาสนา

- วัด	๖	แห่ง
- สำนักสงฆ์	๒	แห่ง

## ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ที่พักสายตรวจ ๑ แห่ง

## ๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### การคมนาคม

ถนนคอนกรีตในหมู่บ้าน	จำนวน	๔๘	สาย
ถนนลาดยาง	จำนวน	๕	สาย
ถนนหินคลุก/ลูกรัง	จำนวน	๒๗	สาย
ถนนดิน	จำนวน	๑๖	สาย

### การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขสาขา ๑ แห่ง

### การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าสาธารณะ	จำนวน	๑๒๑	จุด
- ไฟฟ้าส่องสว่างถนนทางหลวง	จำนวน	๕	จุด

### แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำห้วย ๑ แห่ง  
- บึง,หนอง และอื่นๆ ๑๖ แห่ง

### แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย - แห่ง  
- บ่อบาดาลโยก - แห่ง

### ระบบประปา

- ประปา ๑๒ แห่ง

## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- ป่าชุมชน ๑๑ แห่ง

## ๖. ด้านการเมือง การบริหาร

### มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน	๓	รุ่น	๒๕๕	คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ	๒	รุ่น	๑๘๐	คน
- อปพร.	๒	รุ่น	๒๖๐	คน
- อสตร.	๑	รุ่น	๑๒๐	คน
- หมู่บ้านมวลชนสัมพันธ์	๑	หมู่บ้าน		
- กลุ่มพัฒนาสตรี	๑๒	กลุ่ม	๕๕๒	คน

### ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๑. จำนวนบุคลากร

ฝ่ายการเมือง ๒๗ คน

- นายองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน

- รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน
- เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน
- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒๒ คน

ฝ่ายประจำ ๔๕ คน

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน
- พนักงานส่วนตำบล ๑๘ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๖ คน
- พนักงานครู ๔ คน
- จ้างเหมาบริการ ๖ คน

## ๒. การศึกษา

ระดับการศึกษา	พนักงานส่วนตำบล(คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คน)	ผู้ดูแลเด็ก(คน)	จ้างเหมาบริการ (คน)
ปริญญาโท	๓	-	-	-
ปริญญาตรี	๑๕	๖	๔	-
อนุปริญญา	-	-	-	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕	๔	๑	-
มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	๑	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	-	๑
ประถมศึกษา	-	-	-	๕
<b>รวม</b>	<b>๒๓</b>	<b>๑๑</b>	<b>๕</b>	<b>๖</b>

## ๓. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๒๓,๒๙๗,๙๗๐.๐๐ บาท แยกเป็น

- รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บเอง ๓๑๙,๐๐๐.๐๐ บาท
- เงินที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บหรือจัดสรรให้ ๑๕,๒๙๓,๐๐๐ บาท
- เงินอุดหนุนจาก ๒๑,๔๔๙,๖๗๐.๐๐บาท
- ประมาณการรายรับ ๓๗,๐๖๑,๖๗๐.๐๐ บาท

การบริหารรายจ่ายในปีงบประมาณที่ผ่านมา เปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ ปี

ปี พ.ศ.รายการ	พ.ศ. ๒๕๕๙	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑
รายรับ	๒๑,๑๙๐,๗๒๕.๙๘	๓๒,๓๖๓,๖๘๗.๙๑	๓๐,๐๔๑,๘๐๐.๒๓
รายจ่าย	๑๙,๑๘๘,๙๑๐.๔๘	๒๘,๙๔๙,๘๒๐.๑๔	๒๔,๙๗๖,๘๓๕.๐๙



## ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

### ๑. การรวมกลุ่มของประชาชน

กองทุนหมู่บ้าน	๑๒	กลุ่ม
ศูนย์สาธิตการตลาด	๕	กลุ่ม
กลุ่มออมทรัพย์	๑๒	กลุ่ม
กลุ่มอาชีพ	๑๒	กลุ่ม
กองทุนสวัสดิการชุมชน	๑	กลุ่ม
กลุ่มผู้สูงอายุ	๑	กลุ่ม
กลุ่มพัฒนาสตรี	๑๒	กลุ่ม
กลุ่มออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	๑	กลุ่ม
กลุ่มเยาวชน	๑	กลุ่ม
กลุ่มธนาคารหมู่บ้าน	๑	กลุ่ม
กลุ่มน้ำประปา	๑๒	กลุ่ม
กลุ่มอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน	๑	กลุ่ม
กลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหม	๑	กลุ่ม

### ๒. ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

๑. ในชุมชนมีแหล่งน้ำขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นจำนวนมากสามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎรในฤดูแล้งได้ เช่น การปลูกพืชอายุสั้น การเลี้ยงสัตว์

๒. มีทรัพยากรธรรมชาติและที่สาธารณะที่สามารถพัฒนาปรับปรุงเป็นแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่ออกกำลังกายได้เป็นอย่างดี

๓. มีการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็วเพราะมีถนนสายหลักเชื่อมต่อกันทุกหมู่บ้าน

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา เป้าหมายวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

### วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลบ้านเป้า เป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

“ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

บ้านเมืองน่าอยู่ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

## พันธกิจ (MISSION)

- ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน
- ส่งเสริมการศึกษา
- อนุรักษ์ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

- ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพปัจจัยการผลิตโครงสร้างพื้นฐานทางเกษตรให้มีประสิทธิภาพ
- การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกรวดเร็ว
- ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ที่พอเพียง
- การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างยั่งยืน
- ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและทันสมัย
- ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

## ยุทธศาสตร์การขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### แนวทางการพัฒนา

- ๑) การพัฒนาผลผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพดี
- ๒) สนับสนุนงบประมาณเพื่อประกอบอาชีพสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๓) แนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อคุณภาพของสินค้าภายใต้ภูมิปัญญาและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและส่งเสริมด้านการตลาด สร้างแหล่งเรียนรู้แบบองค์รวมทันสมัย มีการประยุกต์ องค์ความรู้ วิชาการต่างๆ ให้เห็นเรื่องราวที่สอดคล้องกับการนำไปใช้กับวิถีชีวิตโดยใช้สื่อใช้เทคโนโลยี หรือระบบ IT ถ่ายทอดไปสู่การประชาชนทุกกลุ่ม

### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### แนวทางการพัฒนา

- ๑) ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมการคมนาคมให้มีความสะดวกยิ่งขึ้น
- ๒) ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร
- ๓) ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำและปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน
- ๔) ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมประปาหมู่บ้านและส่งเสริมกิจการของกลุ่มผู้ใช้น้ำ

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

#### แนวทางการพัฒนา

- ๑) ช่วยเหลือด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่เด็กยากจน ผู้ติดเชื้อเอชไอวี คนพิการ ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒) ส่งเสริมสาธารณสุขมูลฐาน

- ๓) ส่งเสริมด้านการศึกษาที่ทันสมัย
- ๔) การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๕) ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและวันราชพิธีต่างๆ
- ๖) ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

#### ๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

##### แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาและปรับปรุงพื้นที่ภายในชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๒) ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) สร้างจิตสำนึกด้านการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
- ๔) การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลแบบยั่งยืน

#### ๔.ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการตามหลักการจัดการบ้านเมืองที่ดี

##### แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเพื่อปรับกระบวนการทัศน์และเสริมสร้างศักยภาพ ความเข้มแข็งของหน่วยงาน
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาทางการเมืองและสนับสนุนการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตย
- ๓) ส่งเสริมมาตรการประหยัดในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงานองค์กรต่างๆอย่างคุ้มค่า
- ๔) จัดการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพรวดเร็ว ครบวงจรเพื่อให้บริการประชาชนแบบ องค์กรรวมและต่อเนื่อง และส่งเสริมการบริการประชาชนแบบ one stop service
- ๕) ปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### เป้าประสงค์

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่

#### ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านเป่ามีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

- ๖) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ประชาชนในเขตตำบลร้อยละ ๖๐ น่ายุ่อย่างสงบสุข
- ๘) การบริการจัดการของตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐
- ๙) การบริการจัดการของตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

#### คำเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่ายุ่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

#### กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุน การถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่าย และเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนabethาของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนabethาและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- ๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว
- ๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้
- ๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

## แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ บุรีรัมย์ได้จัดทำแผนสี่ปีโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาจังหวัดดังกล่าว โดยมุ่งเน้นพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเกษตร อาหาร พลังงานสะอาด การค้า เศรษฐกิจอาเซียน การท่องเที่ยว สังคมคุณภาพ พัฒนาเมืองน่าอยู่ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและความมั่นคงของบ้านเมือง ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) มีรายละเอียดดังนี้

### ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์

๑. เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรม การเกษตร การท่องเที่ยว Logistics และพลังงานสะอาดในภูมิภาค
๒. เป็นศูนย์กลางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. เป็นศูนย์กลางในการป้องกันภัยคุกคามและเสริมสร้างความมั่นคง เพื่อป้องกันสถาบันหลักของชาติ
๕. เป็นที่ตั้งของส่วนราชการที่มีการบริหารจัดการภาครัฐแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน

### วิสัยทัศน์ จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน คู่  
พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

### พันธกิจ

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรมและมีความสุข
๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว และกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานระดับสากล
๓. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๔. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๖. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรม

### เป้าประสงค์รวม

“สังคมเข้มแข็ง ประชาชนมีศักดิ์ศรี”

ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา (KPI/Targets)

“เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางอารยธรรมขอม”

### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. การพัฒนาท่องเที่ยวและกีฬา

๓. สังคมเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

๔. การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

## เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่๑: เมืองน่าอยู่และ คุณภาพชีวิตที่ดี	<p>๑. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี เพิ่มรายได้ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม”</p> <p>๑.๑ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่แข็งแรงพึ่งพาตนเองได้</p> <p>๑.๒ เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ</p> <p>๑.๓ ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย</p>	<p>๒.๑ ระดับความสำเร็จของคุณภาพการศึกษาของเยาวชน</p> <p>๒.๒ ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชน</p> <p>๒.๓ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเพื่อลดจำนวนครัวเรือนยากจน ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.</p> <p>๒.๔ ร้อยละของชุมชนที่ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒.๕ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๒.๖ ร้อยละผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการสังคม</p> <p>๒.๗ มีร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานด้านสวัสดิการสังคม</p> <p>๒.๘ ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน</p> <p>๒.๙ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพและการบริการด้านสาธารณสุข</p> <p>๒.๑๐ ระดับความสำเร็จในการปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม</p>	<p>๓.๑ ส่งเสริมและบูรณาการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแบบองค์รวม</p> <p>๓.๒ สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนาศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมของเด็ก เยาวชน และประชาชน</p> <p>๓.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัว</p> <p>๓.๔ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๓.๕ ป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด การทุจริตและคอร์รัปชัน</p> <p>๓.๖ สร้างความมั่นคงในกลุ่มอาชีพ</p> <p>๓.๗ ส่งเสริมและแก้ไขปัญหา ด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและมีพละนาถัยที่สมบูรณั</p> <p>๓.๘ ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๓.๙ เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>

ยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา ท่องเที่ยวและ กีฬา	<p>“ เพิ่มศักยภาพด้าน การท่องเที่ยวและกีฬา”</p> <p>๑.๑ ยกระดับการ พัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๒ ศักยภาพการผลิต สินค้าและบริการเพิ่มขึ้น</p> <p>๑.๓ พัฒนาและฟื้นฟู การท่องเที่ยวรวมทั้ง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</p> <p>๑.๔ ความเป็นเลิศ ทางด้านกีฬา</p>	<p>๒.๑ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยว ของจังหวัด</p> <p>๒.๒ร้อยละของจำนวนแหล่ง ท่องเที่ยวที่ได้รับการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์</p> <p>๒.๓ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ จากการท่องเที่ยว</p> <p>๒.๔มีศูนย์ข้อมูลการค้าการลงทุน และการท่องเที่ยว</p> <p>๒.๕จำนวนภูมิภาคท่องเที่ยวที่ ได้รับการเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น</p> <p>๒.๖ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของทุนทาง วัฒนธรรมท้องถิ่นมาสร้าง มูลค่าเพิ่มขึ้นทางเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๗ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่า การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน</p> <p>๒.๘ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาและส่งเสริมการ ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์</p> <p>๒.๙ระดับความสำเร็จของการ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๑๐ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมด้านกีฬาแก่เยาวชนและ ประชาชนทุกระดับ</p>	<p>๓.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว</p> <p>๓.๒ ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว</p> <p>๓.๓ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะวัน ธรรม จารีต ประเพณี วิถีชีวิตและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๓.๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้บริการและรองรับการ ท่องเที่ยว</p> <p>๓.๕ ส่งเสริมและบูรณาการใน การอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเพื่อความสมดุลอย่าง ยั่งยืนและเพื่อการท่องเที่ยวเชิง นิเวศ</p> <p>๓.๖ ส่งเสริมเยาวชนและ ประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่ พัฒนาอาชีพ</p> <p>๓.๗ ส่งเสริมและพัฒนาให้มีศูนย์ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยว ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๘ เสริมสร้างความมั่นคงและ พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศ เพื่อนบ้าน</p>



ยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สังคมเกษตรกรรม และอุตสาหกรรม	“พัฒนาสังคมเกษตรให้มี ความมั่นคง” โดยแยก ดังนี้ ๑.๑ สังคมเกษตรและ อุตสาหกรรมมีความ มั่นคง	๒.๑ ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมและพัฒนาการทำเกษตร อินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพ ๒.๒ ร้อยละของสินค้า เกษตรกรรมได้รับการพัฒนาและ แปรรูปสินค้า ๒.๓ ร้อยละของจำนวนสินค้า เกษตรที่ได้รับการพัฒนาให้มี ความปลอดภัยและมาตรฐาน ๒.๔ จำนวนตลาดกลางสินค้า ชุมชน ๒.๕ จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการ เพิ่มพูนทักษะอาชีพด้านต่างๆ ๒.๖ ร้อยละของเกษตรกรที่ปลูก พืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน ๒.๗ จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการ ปรับปรุงและพัฒนา	๓.๑ พัฒนาและส่งเสริมการทำ เกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพใน การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม ๓.๒ เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพ ด้านเกษตรกรรมอุตสาหกรรมใน ระดับครัวเรือนและชุมชน ๓.๓ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้า เกษตรกรรม ๓.๔ ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ และพืชพลังงาน ๓.๕ พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร อุปโภคและบริโภค ๓.๖ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการ ผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร ครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร</p>	<p>“ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”</p> <p>๑.๑ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๑.๒ สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>๑.๓ ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ</p> <p>๑.๔ ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ</p>	<p>๒.๑ ร้อยละของการบริการที่สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาให้บริการ</p> <p>๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>๒.๓ ร้อยละของงานบริการที่ได้จัดทำมาตรฐานหรือคู่มือการให้บริการ</p> <p>๒.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านระดับของขีดสมรรถนะที่ส่วนราชการกำหนด</p> <p>๒.๕ ร้อยละของความครอบคลุม ถูกต้องและทันสมัยของฐานข้อมูลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์</p> <p>๒.๖ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.๗ ร้อยละของงานที่บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล</p>	<p>๓.๑ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓.๒ สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและมีจิตสำนึกต่อสังคม</p> <p>๓.๓ ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ</p> <p>๓.๔ ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ</p>

## นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

### การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ดำเนินการก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคต่างๆที่จำเป็น
- ดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคที่มีอยู่ให้มีสภาพสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ
- เร่งรัดปรับปรุงระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึงเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

### การพัฒนาด้านสังคมพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

จัดให้มีการดำเนินการด้านต่างๆ ดังนี้

- การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
- ดำเนินการโครงการต่างๆเพื่อให้ตำบลบ้านเป้าเป็นตำบลแห่งการเรียนรู้
- ดำเนินการจัดให้มีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมพื้นบ้านในรูปแบบต่างๆ
- ด้านการศาสนาจะให้ความร่วมมือกับทางวัด โรงเรียนในการจัดกิจกรรมทางศาสนา
- ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีคุณภาพ

### การพัฒนาด้านสาธารณสุข มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

- โครงการเสริมสร้างสุขภาพเน้นให้ประชาชน จัดตั้งเป็นกลุ่ม ชมรมเพื่อจัดกิจกรรม
- โครงการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อดำเนินการเร่งรัดปรับปรุงการให้บริการทางด้านสาธารณสุขเร่งรัดและขยายงานสาธารณสุขมูลฐานลงสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง

### การพัฒนาด้านพัฒนาชุมชน

- พัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมของชุมชน
- สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตนเอง
- สนับสนุนส่งเสริมการบริหารงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
- สนับสนุนส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- การรักษาความเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ดำเนินการจัดตั้งชุมชนเข้มแข็งเพื่อเอาชนะปัญหาเสพติด
- การป้องกันและระงับอัคคีภัย
- จัดให้มีสายตรวจชุมชนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในเขต อบต.

### การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ

- การพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้มีรายได้เพียงพอในการพัฒนาในด้านต่างๆในเขตตำบล
- การพัฒนาในส่วนรายได้ของประชาชนโดยมีการระดมความคิดในส่วนของภาค
- เกษตรกรรมและพัฒนาชุมชนในการยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบล
- ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆในตำบล

### การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การดำเนินการตามโครงการเมืองสีเขียวเพื่อส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ ไม้ยืนต้น ไม้ดอก ไม้ประดับในเขตตำบล
- สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ รักษา
- ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมของตำบล
- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค

### การพัฒนาการเมืองการบริหารงาน

- การดำเนินการทางการเมืองจะใช้แนวทางในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะ
  - ดำเนินการบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
  - เร่งรัดพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๘ เป้าประสงค์ และ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การยกระดับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า  
ให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ระบบบริหารราชการของ อบต. เกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑.๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
	๑.๒ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ อบต. อย่างเป็นระบบ
	๑.๓ นำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๒. บุคลากร อบต. มีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๒.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร อบต. ให้มีขีดความสามารถสนองต่อยุทธศาสตร์ จังหวัด
	๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.
๓. อบต. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อบต. สำหรับใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบต.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาตำบล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. อบต. มีการบริหารจัดการที่ดีและมีการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	๑.๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการของ อบต. ตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.
	๑.๒ พัฒนาศักยภาพของ อบต. ให้สามารถสนองตอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
	๑.๓ ศึกษา วิจัย และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนา อบต.
๒. อบต. มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลังให้สามารถพึ่งพาตนเอง	๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรของ อบต. มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ อบต. ให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. อบต. สามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาตำบลบ้านเป้า	๑.๑ สร้างกลไกให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต.
	๑.๒ เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร อบต. และการสร้างและใช้ภาคีเครือข่าย
๒. อบต. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน	๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกถึงผลงานที่โดดเด่นของ อบต.

## บทที่ 2

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

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

◇ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

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

**◇ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ



### บทที่ 3

## ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ที่ ๑๗๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

- |   |                  |
|---|------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า                | ประธานกรรมการ    |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า              | กรรมการ          |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า | กรรมการ          |
| ๔. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า           | กรรมการ/และเลขาฯ |

#### คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

#### ๒. ประชุมคณะกรรมการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการ เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผล พร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจตามที่ได้กำหนดไว้

**๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้**

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

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

#### **๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้**

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนาซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างให้องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ในสภาพภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

## 1. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน 1 – 3 ปีข้างหน้า คืออะไร

### ๑.๑ ด้านกระบวนการ

- ๑ นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
- ๒ มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพะเพลิงไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
- ๓ การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
- ๔ การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม
- ๕ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
- ๖ จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
- ๗ มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
- ๘ กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- ๙ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
- ๑๐ ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
- ๑๑ กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
- ๑๒ ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเพลิง ได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
- ๑๓ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
- ๑๔ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
- ๑๕ กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑๖ ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง
- ๑๗ ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
- ๑๘ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

### ๑.๒ ด้านบุคลากร

- ๑ พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข
  - เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วน ราชการอื่น
  - ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ
  - สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน

- ๒ บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
- ๓ บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้
- ๔ การรักษามูลค่าบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ
- ๕ เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- ๖ จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
- ๗ เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
- ๘ บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๙ บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
- ๑๐ มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- ๑๑ บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
- ๑๒ บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- ๑๓ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

### ๑.๓ ด้านทรัพยากร

- ๑ มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๒ นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
- ๓ มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย ให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
- ๔ สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
- ๕ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

### ๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

#### ● องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

- ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
- ๒ สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชน อย่างแท้จริง
- ๓ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
- ๔ สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
- ๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
- ๖ มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ในการพัฒนาตำบลบ้านเป่า

๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า รับผิดชอบ และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

### ๑.๕ ด้านประชาชน

- ๑ ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า
- ๒ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
- ๓ ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

## 2.อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

### จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

- ๑ บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน
- ๒ การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน
- ๓ มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔ มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
- ๕ มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
- ๖ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
- ๗ มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน
- ๘ เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
- ๙ มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
- ๑๐ ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

### สิ่งที่มุ่งเน้น

- ๑ การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒ เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
- ๓ มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

### 3. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

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

### 4. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือทำคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

- ๑ ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
- ๒ พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
- ๓ ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
- ๔ มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
- ๕ มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
- ๖ มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
- ๗ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า

- ๘ สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
- ๙ มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
- ๑๐ สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
- ๑๑ การรักษาคคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
- ๑๒ การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
- ๑๓ มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
- ๑๔ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ลำดับ

### ประเด็นยุทธศาสตร์

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

**ลำดับ****ประเด็นยุทธศาสตร์**

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

ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

**การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

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



สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)
	๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ**

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

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

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

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรของ สส. ให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ
	๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร
๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ	๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ สส.
๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

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

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

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

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่น**

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

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุน	๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน	๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
	๓. ทศนคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อายากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า

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

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

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
๒. มีโครงการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ	๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร
๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน
	๕. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติของบุคคลในการทำงาน	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม
๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของกรม
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม	๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม

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

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ สธ. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการ จัดทำ	๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร บุคคล สธ. พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๓ ให้สอดคล้องกับ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วน ร่วมในการปรับปรุง	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร บุคคล สธ.	๒. ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธ ศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สธ.
๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากร	๓. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และ การจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่
	๓. บุคลากรขาดความสนใจ

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

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

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	๒. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่
	๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้



	แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	

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

### สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้าง	๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้	๑. สร้างและปรับกระบวนการที่สนับสนุนวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ให้เหมาะสมกับภารกิจ	สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	บริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ</li> <li>๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก</li> <li>๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง</li> <li>๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร</li> <li>๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</li> <li>๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ</li> <li>๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๓๙. มาตรฐานความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</li> <li>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</li> <li>๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</li> <li>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</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. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</b></p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. สำนวความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด</p>	<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</b></p> <p>การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b></p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>
<p><b>ประเด็น</b></p>	<p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>๑. มีการจัดทำ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>รายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.</p>
		<p>๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</p> <p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้</p> <p>๒. มีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>	<p>๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๒. องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</p> <p>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</p>	<p>๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>



แผนกลยุทธ์  
การบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<b>พันธกิจ</b>	๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๑. พัฒนา อบรม ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย	๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
	๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
	๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร
๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถทำงานแบบมีอาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	
๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	
๗. ส่งเสริมให้ อบรม มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว	

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง อบต. ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการหรือปัญหาต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรมและหน่วยงานภายนอก
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ
	๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สธ. ๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. แผนงานการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ



แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา
	๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้
	๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงาน/ฝ่ายในกองการเจ้าหน้าที่ บริษัทที่ปรึกษา ๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับ การจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่เป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนา ระบบ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ สธ.		
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มงาน (Job Family) ๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ๔. โครงการนิเทศงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การนิเทศงาน
	๒. การสร้างและปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชุมเพื่อติดตามผล
	๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองกรรณการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองกรรณการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองกรรณการเจ้าหน้าที่	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
					บุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรนายอำเภอ หลักสูตรนักปกครองระดับสูง ฯลฯ	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ
	๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรกองกรรณการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน	๑. แผนงานกรรณการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การติดตามประเมินผลกรรณการสอนงาน ๒. การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการสอนงาน
	๖. มีระบบการรักษานักบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรรณกรรณฯ สามารถรักษาไว้ได้	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบันหน่วยงานภายนอก ๓. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลกรรณการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย
	๗. หน่วยงานมีแผนกรรณการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของกรรณการจัดทำแผนกรรณการจัดการความรู้	๑. แผนกรรณการจัดการความรู้	งานกรรณการเจ้าหน้าที่	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ
	๘. องค์กรความรู้ที่กรรณการจัดกรรณการกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๑. แผนงานกรรณการรวบรวมองค์กรความรู้ในองค์กร	สำนักงานปลัด	๑. การรวบรวมองค์กรความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับ รวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตฯ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. การประเมินผลโครงการ
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลและพัฒนาแผนสวัสดิการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลัก	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและ	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำ	งานการเจ้าหน้าที่	๑. การประเมินผลโครงการ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	สนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	สำนักงานปลัด	ส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
		๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ		๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
<b>๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯสามารถรักษาไว้ได้
	๖. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้
๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม		๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	
๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย		๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า  
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

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

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๘

(นางนวลปรางค์ พวงไธสง)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

ที่ ๕๗ / ๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จะได้ดำเนินการจัดองค์ความรู้ในองค์กร โดยเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังต่อไปนี้

ตั้งนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

- |   |                      |
|---|----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า            | ประธานกรรมการ        |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า              | กรรมการ              |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า | กรรมการ              |
| ๔. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า           | กรรมการ/และเลขานุการ |

**คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้**

๖. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า
๗. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๘. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๙. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๑๐. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง  
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๗

(นางนวลปรางค์ พวงไธสง)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

ที่ - วันที่ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

เรียน ประธานคณะกรรมการ

### เรื่องเดิม

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ที่ ๕๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า กรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า กรรมการ
๔. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า กรรมการ/และเลขานุการ

### คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดการความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า
๒. จัดทำแผนจัดการความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

### ข้อเท็จจริง

ในปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ คณะทำงานจัดการความรู้ในองค์กร (KM) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ได้ดำเนินการจัดการความรู้ และรายงานผลการดำเนินงานให้ประธานทราบ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้

- ๑.๑ การแต่งเครื่องแบบพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑.๒ คู่มือการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณและสารบรรณ
- ๑.๓ การดำเนินกิจกรรม ๕ ส. ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

ซึ่งกิจกรรมต่างๆที่แล้วมาได้รับความสนใจและได้รับความร่วมมือจากพนักงานส่วนตำบลเป็นอย่างดี

### ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรม KM ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรประชุมพิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในหนังสือเชิญประชุมคณะทำงานฯ  
ที่แนบ

(นางสาวสุพรรณิ เส้าแก้ว)

เลขานุการคณะทำงานฯ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

- ทราบ
- ลงนามแล้ว

(นางนวลปรางค์ พวงไธสง)

ประธานคณะทำงานฯ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กรฯ

ที่ - วันที่ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)

ส่ง คณะทำงานฯ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ที่ ๕๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน ดังนั้น เพื่อให้การจัดการความรู้ในองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่อง จึงขอเชิญท่านร่วมประชุมกำหนดแนวทางและกิจกรรมในการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร ประจำปี ๒๕๕๘ ในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘ ณ หอประชุมอเนกประสงค์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ตั้งแต่เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาที่กำหนดดังกล่าว

(นางนวลปรางค์ พวงไธสง)

ประธานคณะทำงานฯ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

แจ้งผู้เข้าร่วมประชุม

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า
- ผู้อำนวยการกองคลัง
- หัวหน้าสำนักงานปลัด
- หัวหน้าส่วนโยธา
- บุคลากร

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)

ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘

วันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ หอประชุมอเนกประสงค์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางนวลปรางค์ พวงไธสง	ประธานคณะกรรมการ	นวลปรางค์ พวงไธสง
๒	นางฉวีวรรณ อุดไธสง	คณะกรรมการ	ฉวีวรรณ อุดไธสง
๓	นางปลาย สายคำกอง	คณะกรรมการ	ปลาย สายคำกอง
๔	นายสรพงษ์ พัฒนะแสง	คณะกรรมการ	สรพงษ์ พัฒนะแสง
๕	นางสาวละมุล ตอบไธสง	คณะกรรมการ	ละมุล ตอบไธสง
๖	นางสาวสุพรรณิ เส้าแก้ว	เลขานุการคณะกรรมการ	สุพรรณิ เส้าแก้ว

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วกระผมขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ที่ ๕๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

- ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ประธานกรรมการ
- ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า กรรมการ
- ๑.๓ หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า กรรมการ
- ๑.๔ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า กรรมการ/และเลขานุการ

๒. คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

- ๒.๑ ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดการความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า
- ๒.๒ จัดทำแผนจัดการความรู้ในองค์กร
- ๒.๓ ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
- ๒.๔ พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
- ๒.๕ ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๓. ในปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ คณะทำงานจัดการความรู้ในองค์กร (KM) องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ดำเนินการจัดการความรู้ และรายงานผลการดำเนินงานให้ประธานทราบ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้

- ๑.๔ การแต่งเครื่องแบบพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑.๕ คู่มือการปฏิบัติงาน อุดหนุนและสารบรรณ
- ๑.๖ การดำเนินกิจกรรม ๕ ส. ในองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่แล้วมาได้รับความสนใจและได้รับความร่วมมือจากพนักงานส่วนเป็น

อย่างดี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- สำหรับในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ นี้ เรายังไม่มีกิจกรรม หรือโครงการใด ๆ ที่จะดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ดังนั้น ในวันนี้ จึงเชิญทุกท่านที่เป็นคณะกรรมการร่วมประชุมพิจารณาโครงการและกิจกรรมที่จะดำเนินการ

ปลัด อบต.

- ที่แล้วมาฝ่ายฝ่ายเลขาฯ ก็ได้รับรายงานผลการดำเนินการที่แล้วมาให้ท่านประธานทราบแล้ว และ อบต.เราก็ได้ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมเหล่านี้มาตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ ดังนั้นในปีนี้ เห็นควรให้ส่วน ราชการ หัวหน้าส่วนทุกส่วนร่วมกันพิจารณางานในส่วนราชการของท่านเองก่อนเป็นอันดับแรก แล้วลงมติ เพื่อพิจารณาคัดเลือกร่วมกันอีกครั้งหนึ่งครับ

ประธาน

- ตามที่ปลัด อบต. เสนออีกทีว่าดี ทุกส่วนจะได้นำเสนอผลงานที่จะให้ทุกคนได้คัดเลือกอีกครั้ง เริ่มจาก หน.สำนักงานปลัด

หน.สำนักงานปลัด - สำหรับ การจัดการความรู้ในองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ในปี ๒๕๕๘

สำนักงานปลัดขอเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า สืบเนื่องจาก การตรวจใบสั่งในปีต่อไปจากนี้ ตามมติที่ ๔ มติด้านการ พัฒนาองค์กร กำหนดให้ตรวจกิจกรรมเหล่านี้ทั้งหมด ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมการอีกวิธีหนึ่งด้วย สำนักงานปลัดจึงเสนอเรื่องดังกล่าว ประกอบกับ อีกประการหนึ่ง ฝ่ายเลขา ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบ ในงาน KM และงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัดอยู่แล้ว มีความรู้ความสามารถและ รับผิดชอบอยู่แล้ว ก็จะสามารถถ่ายทอดงานมาได้เป็นอย่างดี

ประธาน

- เชิญกองคลัง

ผอ.กองคลัง

- สำหรับกองคลัง ขอเสนอเรื่องการตรวจงานจ้าง และการทำหน้าที่คณะกรรมการตรวจการจ้าง เนื่องจากว่าปัจจุบัน ข้าราชการมีหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำแล้ว ยังต้องทำหน้าที่เป็น คณะกรรมการดังกล่าวด้วย

ประธาน

- เชิญส่วนโยธา

หน.ส่วนโยธา

- สำหรับส่วนโยธา ขอเสนองานเกี่ยวกับการให้บริการขอติดตั้งไฟฟ้ากับประชาชน จริง ๆ แล้วงานของ ส่วนโยธา เป็นงานสายงานช่างที่ค่อนข้างจะเข้าใจยากอยู่พอสมควรจึงยากที่จะสามารถทำงานใน รูปแบบ การจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้ทุกท่านทราบได้

ประธาน

- ในเมื่อส่วนต่าง ๆ ได้เสนอเรียบร้อยแล้ว ต่อไปเราจะลงมติเพื่อคัดเลือก งานที่จะดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของ อบต.เรา ครับ ให้เลขาสรุปรายงานที่แต่ละส่วนเลือกไว้อีกครั้ง

เลขา

- งานที่แต่ละส่วนจะนำมาเป็นตัวเลือกให้กับคณะกรรมการได้พิจารณาคัดเลือกร่วมกันมีดังนี้

๑. สำนักงานปลัด การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตรวจการจ้าง

๓. ส่วนโยธา การขอติดตั้งไฟฟ้าของประชาชน

ประธาน

- ลำดับต่อไป ขอให้แต่ละคนเลือกลงมติคัดเลือกและ ให้เลขาสรุปคะแนน



เลขที่ - ผลการลงมติของคณะทำงานเป็นดังนี้

งาน	คะแนน	หมายเหตุ
๑. การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔	ลำดับ ๑
๒. การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตรวจการจ้าง	๓	
๓. การขอติดตั้งไฟฟ้าของประชาชน	๓	

มติที่ประชุมมีมติเลือก การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นงานที่จะใช้ในการจัดการความรู้ในองค์กรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ  
- ไม่มี -

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้าง ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จัดรายงานการประชุม  
(นางสาวสุพรรณิ เส้าแก้ว)  
เลขานุการคณะทำงาน

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางนวลปรางค์ พวงไธสง)  
ประธานคณะทำงาน

รายงานการประชุมคณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)

ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘

วันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ หอประชุมอเนกประสงค์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางนวลปรานค์ พวงไธสง	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นางฉวีวรรณ อุดไธสง	คณะกรรมการ	
๓	นางปลาย สายคำกอง	คณะกรรมการ	
๔	นายสรพงษ์ พัฒนะแสง	คณะกรรมการ	
๕	นางสาวละมุล ตอบไธสง	คณะกรรมการ	
๖	นางสาวสุพรรณณี เส้าแก้ว	เลขานุการคณะกรรมการ	