



นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร  
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา  
อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

# สารบัญ

|   | หน้า  |
|---|-------|
| คำนำ.....   | ๑     |
| บทที่ ๑ บททั่วไป.....   | ๒     |
| - วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ของ<br>องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา .....                                | ๓     |
| บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ<br>ด้านการบริการทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard).....           | ๔-๖   |
| - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์.....   |       |
| - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล.....   |       |
| - มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลการบริหารทรัพยากรบุคคล.....  |       |
| - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....   |       |
| - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....   |       |
| บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....  | ๗-๒๒  |
| - แต่งตั้งคณะทำงาน.....   |       |
| - ประชุมคณะทำงาน.....   |       |
| - กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....   |       |
| - การดำเนินงานตามขั้นตอน.....   |       |
| • วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล.....  |       |
| • วิเคราะห์ SWOT .....  |       |
| สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์.....   | ๒๓-๒๕ |
| แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล.....   | ๒๖-๓๕ |
| - แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล   |       |
| - รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์   |       |
| - ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและแผนงาน/โครงการ.....  |       |
| ภาคผนวก   |       |
| - ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากร<br>บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา |       |

# คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่ภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความ เข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความ หลากหลายและ ครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่ จะขาดการ พัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วาง เอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบล ใหม่พัฒนาได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนาขึ้น โดย ได้ ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของกำรบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของกำรบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้ำนกำรบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับกำรทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา คุณภาพกำรบริหาร จัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ดั้งนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ สามารถ ตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ กำรบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบกำร บริหาร ทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา จะนำแผนกลยุทธ์กำรบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูง ในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM  
องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา

# บทที่ ๑

## บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา

### ● วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

### ● พันธกิจ

- พัฒนาตำบลใหม่พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับระดับจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
- บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
- ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนาให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

### ● ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๘ เป้าประสงค์ และ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การยกระดับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา ให้มี

สมรรถนะสูง

| เป้าประสงค์  | กลยุทธ์  |
|--|--|
| ๑. ระบบบริหารราชการของ อบต. เกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | ๑.๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ                        |
|  | ๑.๒ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ อบต. อย่างเป็นระบบ                                  |
|  | ๑.๓ นำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร  |
| ๒. บุคลากร อบต. มีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน          | ๒.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร อบต. ให้มีขีดความสามารถสนองต่อยุทธศาสตร์ จังหวัด               |
|  | ๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ บุคลากร 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 การคลังให้สามารถพึ่งพา ตนเอง | ๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น   |
| ๓. บุคลากรของ อบต. มีศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน  | ๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ อบต. ให้ สามารถส่งมอบบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

| เป้าประสงค์  | กลยุทธ์   |
|--|---|
| ๑. อบต. สามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาตำบลใหม่พัฒนา | ๑.๑ สร้างกลไกให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต. |
|  | ๑.๒ เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร อบต. และการสร้างและใช้ภาคีเครือข่าย                         |
| ๒. อบต. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน                                      | ๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกถึงผลงานที่โดดเด่นของ อบต.   |

## บทที่ ๒

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ

#### ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๓ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) ๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการ บริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

☐ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกรบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

☐ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

☐ มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตาม กฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย เพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับ ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบ มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ



## บทที่ ๓

### ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา ที่ ๔๓๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วยดังนี้

- |  |                  |
|--|------------------|
| ๑. นายกองคการบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา               | ประธานกรรมการ    |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา              | กรรมการ          |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา | กรรมการ          |
| ๔. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา           | กรรมการ/และเลขาฯ |

#### คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

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

#### ๒. ประชุมคณะทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนาทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่างๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสถานการณ์และผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางการต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุ เป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการ รองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

#### ๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ ของ อบต. การสร้างให้องค์กรบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำ การจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบ การบริหารงานบุคคลให้ มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผล การศึกษาการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการ ปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดม ความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของกำบริหารทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ใหม่พัฒนา ในภายภาคหน้าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakeholder)ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปีข้างหน้าคืออะไร

๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรม บุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

๒. มีประมวลคำถามคำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้้องค์การ บริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนาไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา

๓. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะ ถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
๔. การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม
๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนาได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๕. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง
๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

## ๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข  
เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความ สามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วน ราชการอื่น  
ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ  
สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นๆ ในสำนักงาน
๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้รอบคอบ และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้
๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร(Retention)โดยมีสิ่งจูงใจ เช่นการกำหนดCareer Pathการจัดสวัสดิการ

ต่างๆ

-๑๐-

๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๖. จัดทำทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ
๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

### ๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัยให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

### ๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

#### ● องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลใหม่พัฒนา
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

● ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา
๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ต้องการที่อยู่และยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๓. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๔. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ ทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้“จีวแต่แจ่ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ ประโยชน์
๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์

๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
  ๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
  ๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรม ในการบริหารงานบุคคล
  ๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน
  ๕. มีอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
  ๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเอง ผ่าน เครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
  ๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
  ๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษา ดูงาน
  ๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
  ๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
  ๑๑. การรักษาคคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
  ๑๒. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
  ๑๓. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวัง) แล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล
๙. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๐. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๑. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๒. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๔. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๕. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๖. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม
๑๗. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๑๘. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการ ปกครอง ท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๑๙. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๐. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๑. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒๒. พัฒนาคณะกรรมาธิการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๓. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๔. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการ ระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                  | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|--|---|
| ๑.ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน | ๑.การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล                 |
| ๒.แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่       | ๒.ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า      |
| ๓.นโยบายรัฐบาล                         | ๓.โครงสร้างการบริหารงานของ อบต.                         |
|  | ๔.ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง |

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                      | แรงต้าน/อุปสรรค  |
|--|--|
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน | ๑.จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)  |
|  | ๒.ระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด  |
|--|--|
| ๑.จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน                        | ๑.ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร            |
| ๒.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ๒.ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง   |
| ๓.จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)          | ๓.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า |
| ๔.การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะในการทำงาน         | ๔.ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง       |



**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  | แรงต้าน/อุปสรรค  |
|--|--|
| ๑.ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑.ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจาก พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕                         |
| ๒.บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง  | ๒.มีภารกิจเพิ่มขึ้นมาจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                    |
|  | 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. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                      | แรงต้าน/อุปสรรค  |
|--|--|
| ๑.ผู้บริหารและบุคลากรของบ อบต.ให้ความสำคัญ | ๑.บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน |
|  | ๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ              |
|  | ๓.ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก                     |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                              | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  |
|--|--|
| ๑.ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑.จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน ITของบุคลากร                             |
| ๒.ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ             | ๒.ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง |
| ๓.รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก    | ๓.จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต.   |
|  | ๔.การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล                             |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   |
|--|---|
| ๑.พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง            | ๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT   |
| ๒.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒.ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |   |
|---|---|
| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน   | แรงต้าน/อุปสรรค   |
| ๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่างๆ   | ๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรมเพื่อพัฒนา Competency ของตน       |
| ๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล อย่างสม่ำเสมอ   | ๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ  |
|   | ๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  |
|--|--|
| ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่                                  |
| ๒. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร                         | ๒. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด                              |
|--|--|
| ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง          | ๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา |
| ๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป | ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน      |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน              | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|------------------------------------|---|
| ๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ | ๑. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ |
|                                    | ๒. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ   |
|                                    | ๓. ขาดงบประมาณ  |
|                                    | ๔. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ                                      |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  |
|--|--|
| ๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ                                   | ๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น   |
| ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต                                 | ๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม |
| ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ  |  |
| ๔. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ |  |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   |
|--|---|
| ๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา                       |
| ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                                 | ๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                               | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|---|---|
| ๑. นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา | ๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร                                 |
| ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน    | ๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม   |
|   | ๓. ทศคนคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้ อยากร้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                 |
|--|---|
| ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ                           | ๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน          |
| ๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับ สวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม            | ๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น |
| ๓. จัดส่งอบรมในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและกำกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง |   |

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

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ พนักงาน องค์กร บริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน   | แรงต้าน/อุปสรรค  |
|---|--|
| ๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ  | ๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง                                      |
| ๒. มีโครงการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรม ของข้าราชการ | ๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ |
| ๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ                        | ๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร              |
| ๔. มีการประกาศนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสของ อบต.                    | ๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน                   |
|   | ๕. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา                             |
|   | ๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ            |

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

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   |
|---|---|
| ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล                      | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส |
| ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา  | ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของ อบต.                           |
| ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายของ อบต. | ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต.                      |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน   | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|---|---|
| ๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้                     | ๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ อบต. และสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๒. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น                     |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                               |
|--|---|
| ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ อบต. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการ | ๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |

|       |  |
|-------|--|
| จัดทำ |  |
|-------|--|

-๒๑-

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   |
|---|---|
| ๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน                 | ๒. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนว ใหม่                                |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  | แรงต้าน/อุปสรรค  |
|--|--|
| ๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| ๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน   | ๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ เป็นหมวดหมู่       |
|  | ๓. บุคลากรขาดความสนใจ                                    |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  |
|---|--|
| ๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้     | ๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ |
| ๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่ |  |
| ๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้                              |  |

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน               | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|-------------------------------------|---|
| ๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ | ๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ  |
| ๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน  | ๒. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่   |
|                                     | ๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง บุคลากรทุกกลุ่ม |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                               |
|--|---|
| ๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ                                       | ๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ |
| ๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ |   |

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



## สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

| ประเด็นยุทธศาสตร์  | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ   | เป้าประสงค์  |
|--|--|--|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑<br>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ   | ๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน<br>๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน<br>๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ  | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน<br>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน<br>๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน<br>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒<br>การวางแผนอัตราค่าจ้าง และปรับ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ  | ๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน<br>๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด<br>๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่<br>๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงาน ของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่   | ๑. สร้างและปรับกระบวนการ ทักษะ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ<br>๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิด ของ บุคลากร   |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓<br>การพัฒนากระบวน การพัฒนา ระบบ ฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อ สนับสนุน การปฏิบัติงาน ด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล | ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง<br>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ อย่างเพียงพอ<br>๓. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของ บุคลากร<br>๔. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดัน ให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง<br>๕. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศ ให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต | ๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของ บุคลากรของ อบต. อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง<br>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล  |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔<br>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำ มี วิสัยทัศน์ และ พฤติกรรมของผู้บริหารยุค                                  | ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง<br>๒. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency   | ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์ อย่างเป็น ระบบ และ ต่อเนื่อง  |

|                 |                                       |  |
|-----------------|---------------------------------------|--|
| ใหม่ที่สำคัญกับ | ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร |  |
|-----------------|---------------------------------------|--|

-๒๔-

| ประเด็นยุทธศาสตร์  | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ  | เป้าประสงค์   |
|--|---|---|
| บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน  | <p>๓. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำ ให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๔. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพียงใด</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>  |   |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร  | <p>๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. สำรวจความพึงพอใจ/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. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของ บุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผล เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ใน การทำงานและดำรงชีวิต</p> |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา ระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สูงไว้กับหน่วยงาน | <p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p>   | <p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการ ที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>  |

| ประเด็นยุทธศาสตร์  | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ   | เป้าประสงค์  |
|--|--|--|
|  | <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>   |  |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>                                 | <p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นทางการ</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร</p> | <p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบาย ขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา</p>                      |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> | <p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ ในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>  | <p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. มีการปรับปรุงการพัฒนา ทรัพยากร บุคคล</p> <p>๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ แนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้</p>                                   | <p>๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้</p> <p>๒. มีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่ องค์กรความรู้</p>   | <p>๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๒. องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>  |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ</p>   | <p>๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดี ส่ง</p>  | <p>๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ</p>  |

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา



## แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

| วิสัยทัศน์  | ประเด็นยุทธศาสตร์  |
|---|--|
| มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”   | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ  |
|   | ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ   |
|   | ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   |
| ๑. พัฒนา อบต.ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง   | ๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญ กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| ๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย   | ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร  |
|   | ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน   |
|   | ๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร   |
| ๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อบต. ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  | ๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง   |
|   | ๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้   |
|   | ๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ   |
| ๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพ  |  |
| ๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของ อบต. ให้มีศักยภาพ ในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี   |  |
| ๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผล การพัฒนาของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพ   |  |
| ๗. ส่งเสริมให้ อบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการ พัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะ ประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความ เข้มแข็งของครอบครัว |  |
| ๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้  |  |

## รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

| รายการแผนงาน/โครงการ                         |   |   |   |                                |  |
|--|---|---|---|--------------------------------|--|
| มิติ   | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ                   | การติดตามผล  |
| มิติที่ ๑ ความ<br>สอดคล้องเชิง<br>ยุทธศาสตร์ | ๑. การปรับปรุงโครงสร้างและ<br>อัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับ<br>ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน   | ระดับความสำเร็จในการ<br>ปรับปรุง โครงสร้างและ<br>อัตรากำลัง   | ๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง<br>และอัตรากำลัง อบต.<br>๒. โครงการกำรวิเคราะห์สภาพ<br>กำลังคนและจัดทำคุณลักษณะ<br>งานเฉพาะตำแหน่ง   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ ติดตาม<br>ผลในระดับต่างๆ   |
|  | ๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง<br>ความก้าวหน้าให้ชัดเจน<br>(Career Path)   | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ<br>แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า<br>(Career Path)   | ๑. แผนงานการสร้างเส้นทาง<br>ความก้าวหน้า (Career Path)  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ ติดตาม<br>ผลในระดับต่างๆ   |
|  | ๓. จัดทำรายละเอียดของ<br>สมรรถนะ หลักและสมรรถนะ<br>ประจำตำแหน่งที่ สอดคล้อง<br>กับการบริหารทรัพยากร<br>บุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ<br>สมรรถนะหลักและสมรรถนะ<br>ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ<br>การบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ภาครัฐแนวใหม่ | ๑. โครงการจัดทำสมรรถนะ หลัก<br>และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่<br>สอดคล้องกับการ บริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ ติดตาม<br>ความก้าวหน้าของ การ<br>ดำเนินการ<br>๒. การประเมินผลการ<br>จัดทำสมรรถนะ |
|  | ๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์<br>การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล  | ระดับของความสำเร็จในการ<br>ปรับปรุงแผนการพัฒนา<br>ทรัพยากรบุคคล   | ๑. แผนงานปรับปรุงแผนการ<br>พัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.<br>๒. แผนงานการทำความเข้าใจ<br>ในการฝึกอบรม<br>๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำ<br>ความรู้และทักษะจากการอบรม<br>มาใช้ในการปฏิบัติงาน<br>๔. แผนงานการประเมิน<br>ประสิทธิผลการศึกษาอบรมของ<br>บุคลากร | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ ติดตาม<br>ความก้าวหน้าของ การ<br>ดำเนินการ                                       |

| รายการแผนงาน/โครงการ   |   |  |   |                                |  |
|--|---|--|---|--------------------------------|--|
| มติ  | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ                   | การติดตามผล  |
|  | ๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน | ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่                               | ๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการ<br>๒. การทดสอบความรู้ หลังการอบรมสัมมนา                 |
|  | ๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                             | มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ                               | ๑. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม   |
|  | ๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                      | ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ  | ๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม<br>๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม                            |
| มติที่ ๒<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการ<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน   | ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร  | ๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา                                    | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง<br>๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ        |
|  | ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล              | ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล              | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล<br>๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ |



| รายการแผนงาน/โครงการ   |   |  |  |                             |   |
|--|---|--|--|-----------------------------|---|
| มิติ   | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ                | การติดตามผล   |
|  |   |  | ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ผ่านช่อง ทางที่ หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์ แจ้งข้อมูลข่าวสำรา การส่ง ข้อความเพื่อแจ้งข้อ มูลที่ จำเป็น เร่งด่วน การจัดทำแผ่นพับ การ บริหารทรัพยากรบุคคล การ เผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ |                             |   |
|  |   |  | ๓. โครงการจัดทำคู่มือการ บริหาร งานบุคคลขององค์การ บริหารส่วน ตำบลใหม่พัฒนา  |                             |   |
|  | ๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร | ๑. แผนงานการสรรหาและ บรรจุ แต่งตั้งที่สอดคล้องกับการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิด ของ บุคลากร   | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด |   |
| <b>มิติที่ ๓<br/>ประสิทธิผล<br/>ของการ<br/>บริหาร<br/>ทรัพยากร<br/>บุคคล</b> | ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน  | ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง  | ๑. โครงการจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง<br>๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะ การ บริหารงานบุคคลของ องค์การ บริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา  | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล การดำเนินการ<br>๒. การสัมภาษณ์ความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล |

| รายการแผนงาน/โครงการ |   |  |  |                                |   |
|----------------------|---|--|--|--------------------------------|---|
| มิติ                 | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ                   | การติดตามผล   |
|                      | ๒. การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่ และ เหมาะสมกับภารกิจ | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร<br>๒. การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ<br>๓. การประชุมเพื่อติดตามผล               |
|                      | ๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง  | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT  | ๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม<br>๒. การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม                                   |
|                      | ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง  | ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา  | ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์<br>๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ |
|                      | ๕. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management  | ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้   | ๑. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการ<br>๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย  |

| รายการแผนงาน/โครงการ  |  |  |   |                                |   |
|---|--|--|---|--------------------------------|---|
| มิติ  | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด  | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ                   | การติดตามผล   |
|   | ๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้   | ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้                                       | ๑.แผนการจัดการความรู้   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑.การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินการ                                   |
|   | ๘. องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม                               | จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม   | ๑.แผนงานาการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร   |                                | ๑.การรวบรวมองค์ ความรู้จากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง                                 |
|   | ๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย      | ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้  | ๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้  |
| มิติที่ ๔<br>ความพร้อม<br>รับผิดชอบ<br>ด้านการบริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล | ๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน                                   | ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส       | ๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล<br>๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้น ให้ภาคประชาชน/แจ้งเบาะแส เฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาค ประชาชน ในการแจ้งเบาะแส เฝ้าระวังทุจริตฯ | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑.การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล<br>๒.การประเมินผลโครงการ |
|   | ๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลใหม่พัฒนา | ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา | ๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลใหม่พัฒนา      |

| รายการแผนงาน/โครงการ   |  |   |   |                                |  |
|--|--|---|---|--------------------------------|--|
| มิติ   | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ                   | การติดตามผล  |
|  | ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา                      | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา          | ๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา |
| <b>มิติที่ ๕</b><br><b>คุณภาพชีวิต</b><br><b>และความ</b><br><b>สมดุล</b><br><b>ระหว่างชีวิต</b><br><b>กับการ</b><br><b>ทำงาน</b> | ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของ บุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา          | ๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา                                       | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินผลและพัฒนาแผนสวัสดิการ องค์การบริหารส่วน ตำบลใหม่พัฒนา  |
|  | ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ใน การทำงานและดำรงชีวิต                                    | ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | ๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต                   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                    |
|  | ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  | ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร                | ๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร  |

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

| มิติที่                                  | ประเด็นยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด  |
|--|--|--|--|
| ๑.ความสอดคล้อง<br>ยุทธศาสตร์             | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ  | ๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลัง ให้ เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน                                     | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้าง และอัตรากำลัง   |
|  |  | ๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน   | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน สร้าง เส้นทางความก้าวหน้า   |
|  | ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง | ๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้อง กับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนว ใหม่ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
|  |  | ๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล อนาคต.ใหม่พัฒนา  | ๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล อนาคต.ใหม่พัฒนา  |
|  |  | ๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้บุ คคลากรในหน่วยงาน                   | ๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชา สัมพันธ์และ การจัดอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่                                  |
|  | ๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  | ๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะ ผู้นำ ให้กับข้าราชการ   | ๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ                                   |
|  |  | ๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการ พัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ   | ๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการ พัฒนาภาวะ ผู้นำ  |
| ๒. ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ  | ๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน   | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัด ฐานข้อมูลบุคลากร   |

| มิติที่                                 | ประเด็นยุทธศาสตร์   | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด   |
|---|---|---|---|
|   | ๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล  | ๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  | ๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับ การจัดทำ เป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ   | ๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน   | ๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะ ประจำตำแหน่ง  |
|   | ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ   | ๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ใน การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและ ปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน ค่านิยม และ วัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับ ภารกิจ    |
|   | ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล  | ๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของ บุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง   | ๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ และทักษะด้าน IT   |
|   | ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุค ใหม่ที่ให้ความสำคัญ กับบุคลากรควบคู่ไป กับประสิทธิภาพของงาน | ๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง   | ๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา   |
|   | ๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้  | ๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management   | ๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่ กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้   |
|   | ๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้   | ๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้  | ๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการ จัดการ ความรู้   |
|   |   | ๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม  | ๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม  |

| มิติที่   | ประเด็นยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด   |
|---|--|--|---|
|   |  | ๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย  | ๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้   |
| ๔. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล      | ๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา | ๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน  | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการใน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส               |
|   |  | ๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา   | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา         |
|   |  | ๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา                         | ๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตาม นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา            |
| ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ  | ๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้ง มีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา            |
|   |  | ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                                      | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต |
|   |  | ๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  | ๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน                           |