

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

| วิสัยทัศน์ | ประเด็นยุทธศาสตร์ |
|--|---|
| มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน” | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ |
| | ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ |
| | ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| พันธกิจ | ๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| ๑. พัฒนา อบต. ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง | บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| ๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย | ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร |
| | ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน |
| | ๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร |
| ๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อปท. ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | ๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง |
| | ๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| ๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของ อปท. ให้มีประสิทธิภาพ | ๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ |
| ๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของ อปท. ให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | |
| ๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาของ อปท. ให้มีประสิทธิภาพ | |
| ๗. ส่งเสริมให้ อบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว | |
| ๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ | |

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ | | | | | |
|---|--|--|--|-----------------------------------|--|
| มิติ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
| มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์ | ๑. การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง | ๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง อบต. ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนและจัดทำคุณลักษณะ งานเฉพาะตำแหน่ง | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ ติดตามผลในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการ ดำเนินการหรือปัญหา ต่างๆ |
| | ๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) | ๑. แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษา แก่ข้าราชการ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ ติดตามผลการดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในกรมและหน่วยงาน ภายนอก |
| | ๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐรุ่นใหม่ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐรุ่นใหม่ | ๑. โครงการจัดทำสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ รุ่นใหม่ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินการ ๒. การประเมินผลการ จัดทำสมรรถนะ |
| | ๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล | ระดับของความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๑. แผนงานปรับปรุงแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร บุคคล สด. ๒. แผนงานการหาความ ต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำ ความรู้และทักษะจากการอบรม | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินการ |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ | | | | | |
|--|---|---|--|-----------------------------------|---|
| มิติ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
| | | | ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์ แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่สำคัญที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าว การบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ | | |
| | | | ๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหาร งานบุคคลของข้าราชการ สด. | | |
| | ๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | |
| มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล | ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน | ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง | ๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มงาน (Job Family) ๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ๔. โครงการนิเทศงานการ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การนิเทศงาน |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ | | | | | |
|---|---|---|---|-----------------------------------|---|
| มิติ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
| | | | มาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. แผนงานการประเมิน ประสิทธิผลการศึกษาอบรมของ บุคลากร | | |
| | ๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรใน หน่วยงาน | ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ | ๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผล โครงการ ๒. การทดสอบความรู้ หลังการอบรมสัมมนา |
| | ๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ | ๑. แผนการสร้างหลักสูตรการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การนำหลักสูตรไปใช้ ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตร หลังจากการนำไปใช้ |
| | ๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำ | ๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรม | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการ อบรม |
| มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร | ๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูล บุคลากร กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่ม งาน/ฝ่าย ในกองการ เจ้าหน้าที่ บริษัทที่ปรึกษา ๒. การประเมินผลความ ถูกต้องของระบบ |
| | ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสาร สนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและ พัฒนาระบบ |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ | | | | | |
|--|---|--|--|-----------------------------------|---|
| มิติ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
| | ๖. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management | ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้ | ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบัน หน่วยงานภายนอก ๓. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย |
| | ๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ | ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้ | ๑. แผนการจัดการความรู้ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ |
| | ๘. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม | จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม | ๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร | | ๑. การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง |
| | ๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้ | ๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้ |
| มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน | ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส | ๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. การประเมินผลโครงการ |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ | | | | | |
|------------------------------|---|---|--|-----------------------------------|---|
| มิติ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
| | | | บริหาร งานบุคคลของสำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด สำนักงาน ท้องถิ่นอำเภอ | | |
| | ๒. การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ระดับความสำเร็จในการสร้าง และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการ ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การจัดโครงการ ฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไป อบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชุมเพื่อติดตาม ผล |
| | ๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ร้อยละของบุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะด้าน IT | ๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองการ เจ้าหน้าที่ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผล โครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะ ของบุคลากรหลังจาก เสร็จสิ้นการฝึกอบรม |
| | ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง | ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนา | ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการ ตามหลักสูตรนายอำเภอ หลักสูตรนักปกครองระดับสูง ฯลฯ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผล ผู้บริหารที่ได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินโครงการ |
| | ๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป | จำนวนบุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน | ๑. แผนงานการสร้างระบบการ สอนงานในหน่วยงาน (Coaching) | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การติดตามประเมินผล การสอนงาน ๒. การปรับปรุงและ พัฒนาระบบการสอนงาน |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ | | | | | |
|---|---|--|---|--------------------------------|---|
| มิติ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
| | | | ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริต | | |
| | ๒. มีการจัดทำรายละเอียดตามมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | ๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| | ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | ๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน | ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | ๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลและพัฒนาแผนสวัสดิการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| | ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ | ๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลัก |

| แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ | | | | | |
|------------------------------|--|--|--|-----------------------------------|--|
| มิติ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
| | | ค่ารงชีวิต | ค่ารงชีวิต | | ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและ ค่ารงชีวิต |
| | ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากร | ๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผล โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร |

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 ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| | | ๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด. | ๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด. |
| | | 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 |
|--|--|---|---|
| ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน | ๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง |
| | ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ |
| | ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT |
| | ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน | 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 ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้ |
| | ๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้ | ๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้ |
| ๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม | | ๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม | |
| ๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | | ๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | |

| มิติที่ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด |
|---|--|--|---|
| ๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | ๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส |
| | | 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 |