

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลท่าอุเทน

แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
<p>"เทศบาลตำบลท่าอุเทนก้าวหน้าด้วยการบริหารจัดการที่ดี"</p>	<p>1. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>2. การวางแผนจัดรายการกำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ</p> <p>3. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
<p>พันธกิจ</p>	<p>4. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>
<p>1. พัฒนา ทด.ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง</p>	<p>5. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>
<p>2. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย</p>	<p>6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>
<p>3. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อบท. ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>7. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร</p>
<p>4. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของ อบท. ให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>8. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>
<p>5. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการของ อบท. ให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>9. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>
<p>6. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาของ อบท. ให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>10. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>
<p>7. ส่งเสริมให้ อบท. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะ ประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งขององค์กร</p>	
<p>8. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้</p>	

แบบฟอร์มรายงานแผนงานโครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 1 ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	1. การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตราค่าจ้าง	1. แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง และอัตราค่าจ้างบต. 2. โครงการการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนและจัดทำคุณลักษณะ งานเฉพาะตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประชุมเพื่อติดตามผล ในระดับต่างๆ 2. การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการดำเนินการ หรือปัญหาต่างๆ
	2. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	1. แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) 2. โครงการการใช้ทุน การศึกษาแก่ข้าราชการ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประชุมเพื่อติดตาม ผลการดำเนินการ 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในกรมและหน่วยงาน ภายนอก
	3. จัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	1. โครงการจัดทำสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ 2. การประเมินผลการ จัดทำสมรรถนะ
	4. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. แผนงานปรับปรุงแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล สก. 2. แผนงานการหาความ ต้องการในการฝึกอบรม	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ

แบบฟอร์มรายงานแผนงานโครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงานโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			3. แผนงานการส่งเสริมให้ภาคความรู้และทักษะจากภาคเอกชนมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4. แผนงานการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร		
	5. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	1. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ 2. โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประเมินผลโครงการ 2. การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา
	6. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย 1 โครงการ	1. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม 2. การพัฒนาหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้
	7. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	1. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 2. จำนวนผู้ผ่านการอบรม

แบบฟอร์มรายการแผนงานโครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงานโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	1. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	1. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงาน/ฝ่าย ในงานการเจ้าหน้าที่บริษัทที่ปรึกษา 2. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ
	2. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความแจ้งเตือนข้อมูลที่สำคัญเป็นประจำทุกวัน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล 2. การประเมินผลและพัฒนาระบบ

แบบฟอร์มรายการแผนงานโครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงานโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพ ทรัพยากร บุคคล	3. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	3. โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ สอ. 1. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	
	1. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	1. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง 2. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มงาน (Job Family) 3. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด 4. โครงการนิเทศงานการปฏิบัติงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการทำงาน 2. การสัมภาษณ์ความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 3. การนิเทศงาน

แบบฟอร์มรายการแผนงานโครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงานโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	2. การสร้างและปรับ กระบวนการพัฒนาระบบงาน ทำงานของบุคลากรให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับการกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้าง และปรับเปลี่ยนกระบวนการ ดำเนินงาน และวัฒนธรรมในการ ทำงานให้เหมาะสมกับการกิจ	1. โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ พัฒนาระบบงาน บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับการกิจ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การจัดทำโครงการฝึกอบรม ให้แก่บุคลากร 2. การส่งบุคลากรไปอบรม กับหน่วยงานอื่นๆ 3. การประชุมเพื่อ ติดตามผล
	3. การพัฒนาความรู้และทักษะ ด้าน IT ของบุคลากร เจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะด้าน IT	1. โครงการฝึกอบรมทักษะ ด้าน IT แก่บุคลากร เจ้าหน้าที่	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประเมินผลโครงการ ฝึกอบรม 2. การทดสอบสมรรถนะ ของบุคลากรหลังจาก เสร็จสิ้นการฝึกอบรม
	4. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนา	1. โครงการพัฒนาผู้บริหารใหม่ ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ 2. โครงการพัฒนาข้าราชการ ตามหลักสุตรมายาย่าเออ หลักสุตรมักปกครองระดับสูง ฯลฯ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประเมินผลผู้บริหาร ที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาวิสัยทัศน์ 2. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินโครงการ
	5. จัดให้มีระบบการ (Coaching) เพื่อพัฒนา และปฏิบัติงานร่วมกัน	จำนวนบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนา	1. แผนงานการสร้างระบบการ พัฒนาในหน่วยงาน (Coaching)	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การติดตามประเมินผล การทำงาน 2. การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการดำเนินงาน

แบบฟอร์มรายการแผนงานโครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงานโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	6. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่เข้ามา สามารถรักษาไว้ได้	1. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) 2. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบัน หน่วยงานภายนอก 3. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประเมินผลโครงการ 2. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย
	7. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	1. แผนการจัดการจัดการความรู้	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของโครงการ คำนิยาม
	8. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	1. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง
	9. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	1. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. แบบประเมินผลการเรียนรู้

แบบฟอร์มรายการแผนงานโครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงานโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 4 ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	1. มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความ โปร่งใส	1. แผนงานการจัดทำมาตรฐาน ความโปร่งใสในการบริหารงาน บุคคล 2. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้น ใช้ภาคประชาชนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้งเบาะแสผู้รางวัลทุจริตและ ประพฤติมิชอบ 3. โครงการสร้างเครือข่ายภาค ประชาชนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแส ผู้รางวัลทุจริต	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประเมินและปรับปรุง มาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
	2. มีการจัดทำรายละเอียด มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1. แผนงานการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประเมินผลโครงการ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติ ตามค่านิยมของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	3. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1. โครงการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	

แบบฟอร์มรายการแผนงานโครงการ						
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงานโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และ ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน	1. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประเมินผลและ พัฒนาแผนสวัสดิการกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	
	2. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	1. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	1. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	1. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงานโครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.1 การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา ก่าตั้งให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน 1.2 จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา ก่าตั้ง 1.2.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
2. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	2. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	2.1 จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ 2.2 ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด. 2.3 ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	2.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ 2.2.1 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด. 2.3.1 ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
3. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	3. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	3.1 มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ 3.2 มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ 3.3 จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	3.1.1 มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย 1 โครงการ 3.2.1 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ 3.3.1 ร้อยละของข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการจัดทำ
2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1.1 จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน 2.1 จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1.1.1 ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำ 2.1.1 ร้อยละของข้อมูลสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>1. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>2. การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>3. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>4. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน</p> <p>5. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษามูลค่าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้</p> <p>6. พัฒนาการให้เป็นอย่างองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>1.1 จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</p> <p>2.1 การสร้างและปรับกระบวนการเรียนรู้ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>3.1 การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรของกรมเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>4.1 การพัฒนาผู้บริหารได้มีการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>4.2 จัดให้มีระบบการชงงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>5.1 มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>6.1 หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้</p> <p>6.2 องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>6.3 มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>	<p>1.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>2.1.1 ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>3.1.1 ร้อยละของบุคลากรของกรมเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT</p> <p>4.1.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>4.2.1 จำนวนบุคลากรของกรมเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการชงงาน</p> <p>5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้</p> <p>6.1.1 ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้</p> <p>6.2.1 จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม</p> <p>6.3.1 ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
4. ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1.1 มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน 1.2 มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 1.3 ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส 1.2.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 1.3.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	1.1 การจัดทำแผนการจัดการชีวิตการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ 1.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต 1.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงงูใจในการทำงานของบุคลากร	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนชีวิตการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 1.2.1 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต 1.3.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงงูใจในการทำงาน

ภาคผนวก