นโยบายกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	3
2 วัตถุประสงค์	4
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	4
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	8
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	12
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	12
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	13
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	16
10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	19
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	25
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	29
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	30
14. ภาคผนวก	31

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))

4.2 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))

4.3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))

4.4 ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))

4.5 การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))

4.6 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))

4.7 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))

4.8 การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))

5.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))

5.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))

6.2 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

6.3 การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))

6.4 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

7.1 สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))

7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))

7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))

7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))

7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้อง

กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2543 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ จะดำเนินการ มีดังนี้

6.1 ภารกิจหลัก

6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

6.1.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

6.1.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

6.1.4 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.1.5 ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6.1.6 ด้านการส่งเสริมการศึกษา

6.1.7 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.2 ภารกิจรอง

6.2.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

6.2.2 การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

6.2.3 การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

6.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี 2561 – 2564 5 บ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

4.1.1 การคมนาคมขนส่งภายในตำบลและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

1.2 ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

1.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และทั่วถึง

1.4 ปัญหาแนวเขตระหว่างจังหวัดและการขาดเอกสารสิทธิ์ในการถือครองที่ดินทำกิน

2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรอบรู้ในการประกอบอาชีพเสริมนอกฤดูการเกษตร
- ปัญหารวมกลุ่มอาชีพที่ยังไม่เข้มแข็ง และขาดเงินทุนสำหรับดำเนินการ

2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

- เกษตรกรขาดความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการประกอบอาชีพ

3. ปัญหาสาธารณสุข อนามัย

3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง

3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

3.5 การขาดความรู้ และเอาใจใส่ในการสร้างเสริมสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง

3.6 ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4. ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในครัวเรือนและปัญหาน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ

4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้งระบบประปามีไม่เพียงพอ

4.2 ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม

5. ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและปัญหาสังคม

5.1 ปัญหาการขาด แหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ

5.2 การขาดโอกาสในการศึกษา

6. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

6.1 สภาพลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

6.2 ปัญหาขยะมูลฝอย

6.3 ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

7. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

7.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

7.3 งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาเนื่องจากมีพื้นที่ขนาดใหญ่

5. ความต้องการของประชาชน

5.1 ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

5.1.1 ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำและสร้างถนน คสล. ภายในหมู่บ้าน

5.1.2 องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

5.1.3 ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

5.1.4 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

5.1.5 ประสานหน่วยงาน สปก. 4-01 เพื่อขอให้ออกเอกสารสิทธิ์

5.2 ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

5.2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

5.2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

5.2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

5.2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5.3 ความต้องการด้านสาธารณสุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม

5.3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

5.3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

5.3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

5.3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก ,สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

5.3.5 ให้มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

5.3.6 ให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายแก่ชุมชน เช่น สนามกีฬากลาง ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ

5.4 ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในครัวเรือนและปัญหาน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ

5.4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

5.4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

5.5 ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสังคม

5.5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

5.5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

5.5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

5.5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.6 ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

5.6.1 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.6.2 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

5.7 ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรีกลุ่มอาสาอื่นๆ

5.7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก/ภายใน (SWOT)

ในการจัดทำแผนจะจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายในได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Oppotunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จาการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี 2561 – 2565 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเขาฉกรรจ์คือ ***"ตำบลงามเขาฉกรรจ์น่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงร่วมใจ ความรู้ดี มีวินัย เพิ่มรายได้ประชาชน"***ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร พัฒนาศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ให้มีความคิดริเริ่ม ส่งเสริมความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับปัญหาเพื่อดำเนินการแก้ไขให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จะต้องพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นระบบ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเขาฉกรรจ์ ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา แนวทางการพัฒนา และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาคนและสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ไว้แล้วประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาคนและสังคม
ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

1. การส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคม การจัดประชุมสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็น
2. ดำเนินงานเกี่ยวกับส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน การควบคุมและระวังโรคติดต่อ
3. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชนโดยทั่วไป รวมทั้งส่งเสริมประเพณีอันดีงาน กิจการศาสนา สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา และนันทนาการ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
7. จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ คนพิการ เด็ก และผู้สูงอายุ
8. การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน ลดอาชญากรรมและการแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อให้เป็นตำบลน่าอยู่

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคนและสังคม จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 คือส่วนสำนักงานปลัด และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ไว้ในส่วนสำนักงานปลัด และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าวดังนั้นการจัดบริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ที่ 1 จึงเป็นจุดแข็งของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

การพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมโครงการด้านการประกอบอาชีพของประชาชนทั้งด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และการพัฒนาเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

1. การส่งเสริมการประกอบอาชีพ และการยกระดับรายได้
2. การส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
3. สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ
4. การแก้ไขปัญหาการว่างงาน

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ไม่ได้กำหนดส่วนราชการหรือที่มีหน้าที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ไว้ในส่วนสำนักงานปลัด ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนเพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าว ดังนั้น การจัดบริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ที่ 2 จึงเป็นจุดแข็งของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

พัฒนาด้านกายภาพเกี่ยวกับ สาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในหมู่บ้าน ตำบล โดยดำเนินการกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับ

1. การคมนาคม
2. ไฟฟ้าสาธารณะ
3. ประปาสาธารณะ

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ กองช่าง และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ไว้ในกองช่าง เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าวดังนั้นการจัดบริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ที่ 3 จึงเป็นจุดแข็งของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

พัฒนาด้านแหล่งน้ำการบริโภค อุปโภค และแหล่งน้ำการเกษตร

1. แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค
2. แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค
3. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 คือสำนักงานปลัด กองช่าง และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ 4 เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในการเพิ่มศักยภาพคนดังนั้นการจัดบริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ที่ 4 จึงเป็นจุดแข็งของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งการปรับปรุงประสิทธิภาพแก่การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับ

1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปแบบประชาคม
2. การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล และการบริหาร
3. การปกครองระบอบประชาธิปไตย ได้แก่ กิจกรรมรณรงค์การเลือกตั้ง การพัฒนาบุคลากรทั้งพนักงานส่วนตำบล ให้มีความรู้คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ การจัดเก็บภาษี
5. การจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
6. การให้บริการแก่ประชาชน โดยจัดการให้บริการทั้งใน และนอกสำนักงาน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ

นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ 8/2553 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2563 มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดกลาง เป็นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แต่เนื่องด้วยปัจจุบัน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดคนเข้าสู่ระบบตำแหน่งใหม่ ในระบบแท่ง ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 ดังนั้นชื่อส่วนราชการใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงเปลี่ยนแปลงไป ประกอบด้วย

1. สำนักงานปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ได้มีมติในที่ประชุมเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ จัดคนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ในระบบแท่ง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในอัตราเดิมดังนี้

1.	พนักงานส่วนตำบล	9	อัตรา
2.	ลูกจ้างประจำ	2	อัตรา
3.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	4	อัตรา
4.	พนักงานจ้างทั่วไป	8	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น	23	อัตรา

ประสิทธิภาพในงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ในส่วนของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะมีข้อกำหนดในเรื่อง ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน วิชาชีพ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำกับอยู่แล้วตามสายงาน ตามลักษณะงานของแต่ละบุคคลตำแหน่ง โดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการและลูกจ้างประจำ จะมีกฎ ระเบียบ วินัย และ บทลงโทษรองรับในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ชัดเจน ดังนั้น ผลการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่จึงมีลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม จากผลการประเมินต่าง ๆ ในภาพรวมขององค์กร เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฯลฯ แต่ในส่วนของพนักงานจ้างนอกเหนือจาก กฎระเบียบ วินัย จรรยาบรรณในการประกอบอาชีพเป็นพนักงานของรัฐแล้ว จะมีงานรายละเอียดที่เป็นลักษณะปลีกย่อยตามหน้าที่ ที่ได้รับการจ้างในหมวดงานนั้นๆ เป็นตัวกำกับ เนื่องจาก ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างในแต่ละครั้ง ในแต่ละวงรอบ ดังนั้น ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างนอกเหนือจากมาตรฐานการปฏิบัติงานประจำแล้ว ยังมีผลการประเมินที่เป็นตัวชี้วัด เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังและการจ้างบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ด้วย ดังนี้

สำนักงานปลัด

ลำดับ	ตำแหน่ง	ภาระงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน
1	พนักงานขับรถยนต์	งานประจำรถยนต์ส่วนราชการ งานรับ-ส่ง เอกสาร เจ้าหน้าที่ และผู้บริหาร ดูแลและบำรุงรักษารถยนต์และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
2	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชน ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้ การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายต่างๆ

กองคลัง

ลำดับ	ตำแหน่ง	ภาระงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน
1	ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ	ปฏิบัติงานขั้นต้นทางการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การรวบรวมรายละเอียด และดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณของส่วนราชการ เช่น การวางฎีกาเตรียมการเบิกจ่ายเงินและสิ่งแทนตัวเงินการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในการจัดทำงบประมาณเป็นต้น และปฏิบัติหน้าทีอื่นที่เกี่ยวข้อง

กองการศึกษา

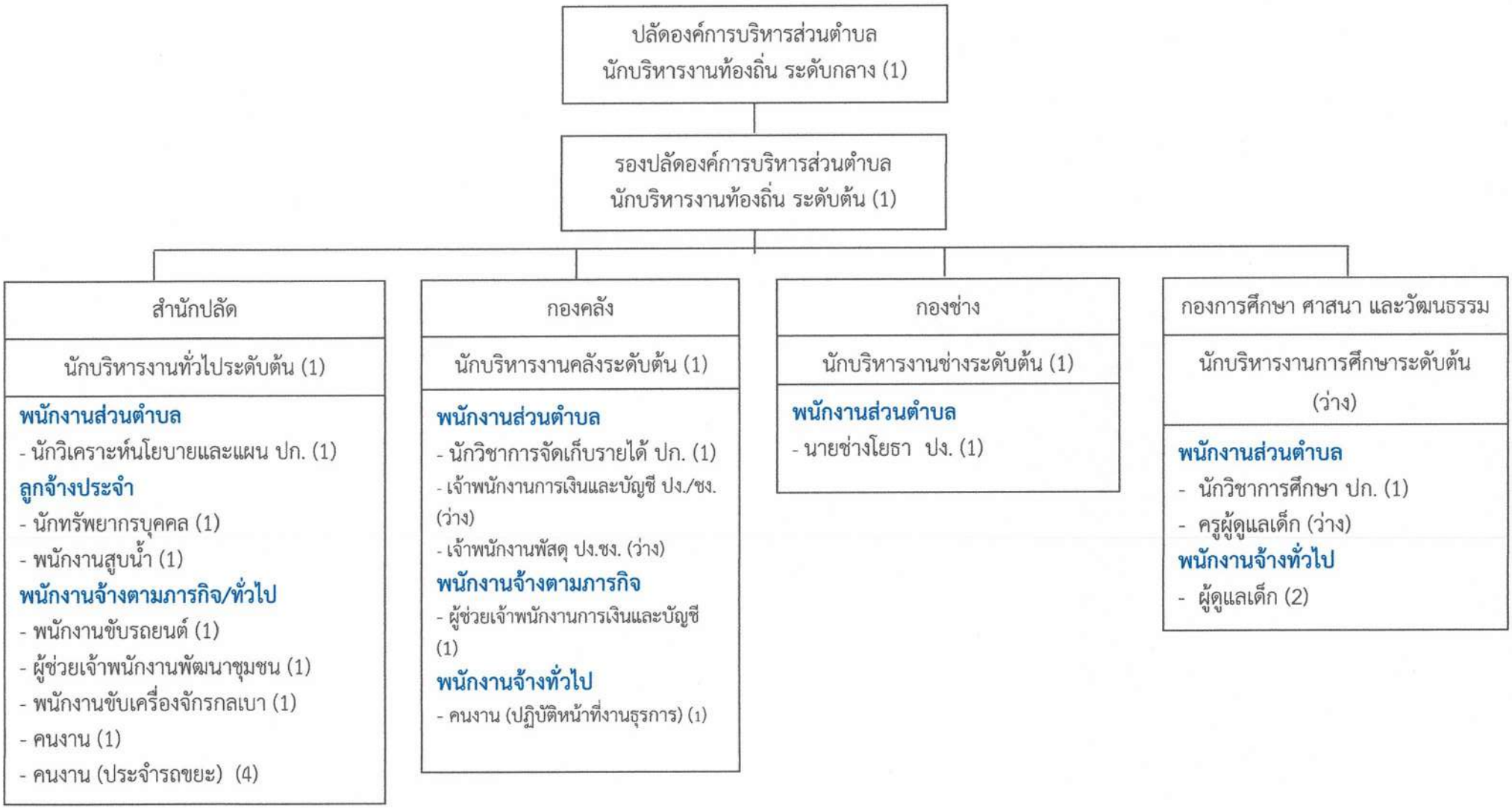
ลำดับ	ตำแหน่ง	ภาระงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน
1	ผู้ดูแลเด็ก	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยประถมศึกษา ให้มีความรู้ความคิด ความประพฤติ ความพร้อมและจัดแนวประสบการณ์ให้เด็กมีความพร้อมที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับหมาย

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
1. สำนักงานปลัด อบต.	**1. สำนักงานปลัด อบต.**
1.1 งานบริหารทั่วไป	1.1 งานบริหารทั่วไป
1.2 งานนโยบายและแผน	1.2 งานนโยบายและแผน
1.3 งานกฎหมายและคดี	1.3 งานกฎหมายและคดี
1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
1.6 งานการเจ้าหน้าที่	1.6 งานการเจ้าหน้าที่
1.7 งานรักษาความสะอาด	1.7 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
2. กองคลัง	**2. กองคลัง**
2.1 งานการเงินและบัญชี	2.1 งานการเงินและบัญชี
2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
3. กองช่าง	**3. กองช่าง**
3.1 งานก่อสร้าง	3.1 งานก่อสร้าง
3.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	3.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร
3.3 งานผังเมือง	3.3 งานผังเมือง
3.4 งานประสานสาธารณูปโภค	3.4 งานประสานสาธารณูปโภค
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
4.1 งานบริหารการศึกษา	4.1 งานบริหารการศึกษา
4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
4.3 งานกิจการโรงเรียน	4.3 งานกิจการโรงเรียน
- ไม่มี -	**5. หน่วยตรวจสอบภายใน**
	5.1 งานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ประเภทสามัญ



นโยบายด้านโครงสร้าง และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

การจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ โดยมีที่มาจาก กรมการปกครองได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ซึ่งปรากฏอยู่ในเอกสาร "คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2549" ซึ่งได้ส่งให้ ก.พ.ร.เมื่อวันที่ 30 ม.ค.2549 แล้ว เมื่อพิจารณาเฉพาะเนื้อหาสาระในแผนดังกล่าว จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ

1. แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)
2. แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

ซึ่งทั้ง 2 ส่วน จะมีความสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาความยากจนตามขอบเขตและเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บรรลุผล ขณะเดียวกันในแต่ละ ส่วนก็จะมีโครงการและกิจกรรมของแต่ละสำนักกอง รองรับ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งขณะนี้มีอยู่ไม่น้อยกว่า 15 โครงการ/กิจกรรม การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของกรมการปกครองเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่ง ที่ต้องการ พลังการมีส่วนร่วมของทุกๆ ส่วน ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และจะเป็นอีกก้าวหนึ่งที่สำคัญในการที่จะก่อเกิดการรวบรวมสะสมองค์ความรู้ การใช้ประโยชน์และต่อยอดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาความยากจน

การจัดการความรู้ประกอบด้วย กระบวนการหลัก ๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา ความรู้ใหม่ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมาเพื่อนำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

(1) เครื่องมือที่ช่วยในการ "เข้าถึง" ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit

(2) เครื่องมือที่ช่วยในการ "ถ่ายทอด" ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit ซึ่งต้องอาศัยการถ่ายทอด โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก

การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณ อายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไป และมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่อง **องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)** เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้ มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรจะทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทยักษ์ใหญ่หลายแห่งในสหรัฐอเมริกายังคงแข่งขันกันหา

วิธีบริหารจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้อยู่ในโลกของการแข่งขันได้สำหรับประเทศไทยนั้นคงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหายุทธวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคคล และการกระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการถ่ายทอดความรู้บางประเภทนั้น การฝึกอบรมอาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด อุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอของการบริหารจัดการความรู้คือพฤติกรรม "การหวงความรู้" และวัฒนธรรม "การไม่ยอมรับในตัวบุคคล" หากองค์กรสามารถกำจัดจุดอ่อนทั้งสองอย่างนี้ได้การบริหารจัดการความรู้ก็มิใช่เรื่องยากจนเกินไป สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่านมาเมื่อเดือนตุลาคม 2545 ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2562 เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะมาตรา 11 ได้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

การจัดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ เป็นกิจกรรมเริ่มต้นอีกกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการ KM ที่มีกิจกรรมหลายประการที่จะต้องดำเนินการทั้งในส่วนที่อาจเรียกว่าเป็นมิติของการบังคับและในส่วนที่เป็นมิติของการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลออกมาสู่บุคลากรคนอื่นๆ โดยวิธีการจัดทำนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ 1 ชุด เพื่อดำเนินการจัดองค์ความรู้ในองค์กร โดยเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนี้

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์	ประธานกรรมการ
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์	กรรมการ
3. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์	กรรมการ
4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์	กรรมการ/และเลขานุการ

<u>คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้</u>

1. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์
2. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
3. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
4. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
5. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการ KM ในฐานะที่เป็นตัวขับเคลื่อน องค์กรสู่ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและทำให้มีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ถือได้ว่าเป็น “ทุนทางสังคม” มีความสำคัญยิ่งต่อการเดินทางไปสู่เป้าหมาย KM ดังกล่าว การศึกษาเรียนรู้เรื่อง KM และการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจกรรม KM ต่าง ๆ ทั้งในส่วนราชการต่าง ๆ หรืองานต่าง ๆ ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ที่ เป็นที่ยอมรับและได้เกิดความไว้วางใจจากประชาชนและเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบของการจัดทำ KM ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ มีองค์ประกอบของคนที่ดำเนินการ ประกอบด้วย **คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณประสาน**

คนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

1. **ผู้บริหารสูงสุด (CEO)** สำหรับวงการจัดการความรู้ ถ้าผู้บริหารสูงสุดเป็นแชมเปี้ยน (เห็นคุณค่า และดำเนินการผลักดัน KM) เรื่องที่ว่ายากทั้งหลายก็ง่ายขึ้น ผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ "คุณเอื้อ (ระบบ)" ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิบดี, รองผู้อำนวยการใหญ่

2. **คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer, CKO)** ถ้าการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด "คุณเอื้อ" ก็สบายไปเปลาะหนึ่ง แต่ถ้าการริเริ่มที่แท้จริงไม่ได้มาจากผู้บริหารสูงสุด บทบาทแรกของ "คุณเอื้อ" ก็คือ นำ เป้าหมาย/หัวปลา ไปขายผู้บริหารสูงสุด ให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของ "หัวปลา" ให้ได้ บทบาทต่อไปของ "คุณเอื้อ" คือ การหา "คุณอำนวย" และร่วมกับ "คุณอำนวย" จัดให้มีการกำหนด "เป้าหมาย/หัวปลา" ในระดับย่อยๆ ของ "คุณกิจ/ผู้ปฏิบัติงาน", คอยเชื่อมโยง "หัวปลา" เข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร, จัดบรรยากาศแนวราบ และการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (Empowerment), ร่วม Share ทักษะในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อแสดงให้ "คุณกิจ" เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว, จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมจัดการความรู้ พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร, ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าทีชื่นชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จ และให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของแต่เน้นการสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

3. **คุณอำนวย (Knowledge Facilitator , KF)** เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของ "คุณอำนวย" อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ ("คุณกิจ") กับผู้บริหาร ("คุณเอื้อ"), เชื่อมโยงระหว่าง "คุณกิจ" ต่างกลุ่มภายในองค์กร, และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กร กับภายนอกองค์กร โดยหน้าที่ที่ "คุณอำนวย" ควรทำคือ - ร่วมกับ "คุณเอื้อ" จัดให้มีการกำหนด "หัวปลา" ของ "คุณกิจ" อาจจัด "มหกรรมหัวปลา" เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ "หัวปลา" - จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้ คุณกิจ นำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดความรู้ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้น เพื่อการบรรลุ "หัวปลา" - จัดการดูงาน หรือกิจกรรม "เชิญเพื่อนมาช่วย" (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ "หัวปลา" ได้ง่าย หรือเร็วขึ้น โดยที่ผู้นั้นจะอยู่ภายในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีทำงานจากเขา เชิญเขามาเล่าหรือสาธิต - จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสำหรับเก็บรวบรวมขุมความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น - ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ (CoP-Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้ หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร - เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร กับกิจกรรมจัดการความรู้ภายนอก เพื่อสร้างความคึกคักและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก

4. **คุณกิจ (Knowledge Pracititoner, KP)** "คุณกิจ" หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นพระเอกหรือนางเอกตัวจริง ของการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ประมาณร้อยละ 90-95 ของทั้งหมด "คุณกิจ" เป็นเจ้าของ "หัวปลา" โดยแท้จริง และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ หา สร้าง แปลง ความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง "เป้าหมาย/หัวปลา" ที่ตั้งไว้

5. **คุณประสาน (Network Manager)** เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน	1. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
2. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่	2. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
3. นโยบายรัฐบาล	3. โครงสร้างการบริหารงานของ สถ.
	4. มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ
	5. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง
	6. ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	1. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)
	2. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
2. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	2. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
3. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	3. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
4. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	4. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	1. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจากการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
2. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	2. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	3. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
	4. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน	1. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
2. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	2. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. สร้างและปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	1. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
2. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.ผู้บริหารและบุคลากรของ สถ. ให้ความสำคัญ	1. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
2. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	2. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ
	3. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน ITของบุคลากร
2. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ	2. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
3. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	3. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ สถ.
4. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	4. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
2. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ	1. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง
2. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ	2. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ
	3. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่
2. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	2. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด
3. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	3. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
2. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	2. จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. รัฐบาลให้การส่งเสริมโดยกำหนดให้เป็นนโยบายของรัฐบาล	1. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ
2. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	2. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ
	3. ขาดงบประมาณ
	4. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องของข้าราชการ เนื่องจากไม่มีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่
2. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	2. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด
3. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	3. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
2. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	2. จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	1. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
2. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต	2. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
3. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ	3. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารสำนัก/กอง ตัวแทนท้องถิ่นจังหวัด เป็นต้น
4. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	2. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ 6 : การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุน	1. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร
2. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน	2. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
	3. ทัศนคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ	1. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน
2. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	2. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
3. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	1. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
2. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	2. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ 7 : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	1. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. มีโครงการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ	2. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
3. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	3. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร
4. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	4. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน
	5. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	6. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน	1. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
2. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	2. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม
3. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
2. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	2. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของกรม
3. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม	3. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ 8 : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้	1. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สถ. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
2. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	2. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ. พ.ศ.2549-2553 ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สถ.และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
	3. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ สถ. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำ	1. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
2. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ. พ.ศ. 2549-2553 ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
2. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.	2. ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.
3. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	3. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ 9 : พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	2. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่
	3. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
2. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่	
3. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	1. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
2. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	2. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
3. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	3. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ 10 : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	1. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
2. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	2. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่
	3. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	1. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
2. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	1. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย 1 โครงการ
2. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	2. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ