



แผนพัฒนาบุคลากร

(Human Resource Development Plan)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 หลักการและเหตุผล	
ความเป็นมาของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	1
บทที่ 2 สภาพทั่วไปและข้อมูลบุคลากร	
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่น	3
แผนภูมิโครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	4
ข้อมูลด้านบุคลากร	11
บทที่ 3 การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร	
หลักการและแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	17
การวิเคราะห์บุคลากร	20
บทที่ 4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์	
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์	22
บทที่ 5 ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	24
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร อบต.ทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำ การขับเคลื่อนนโยบาย	24
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนารฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการ บริหารจัดการและการตัดสินใจของ อบต.	25
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้า ในสายอาชีพ	25
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาการบริหารจัดการใน อบต. ด้วยหลักธรรมาภิบาล	26
ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	26
บทที่ 6 การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	
ประเด็นยุทธศาสตร์	27
แผนงานโครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร	28
บทที่ 7 การติดตามและประเมินผล	43

คำนำ

สำนักปลัด อบต. โดยงานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 เพื่อใช้เป็นเข็มทิศหรือทิศทางในการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการเพิ่ม พัฒนา และปรับปรุง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน โดยได้มีการจัดรวบรวมข้อมูลภายในหน่วยงาน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของ อบต.ท่าข้าม ในกรอบระยะเวลา 3 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนพัฒนา 4 ปี (พ.ศ.2561 - 2564) ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี ข้อ 7.2 แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดให้ อบต. มีแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางการจัดการและการบริการ และจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของ อบต. ปัจจุบันซึ่งแผนดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนา อบต.แล้ว ประกาศใช้แผนเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2562

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จะเน้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. โดยสาระสำคัญ ประกอบด้วย ที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงานโครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการ และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดยแผนพัฒนาบุคลากร จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของ อบต. ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

อบต.ท่าข้าม มีความคาดหวังให้แผนพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานต่างๆ ของ อบต.ท่าข้าม สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อบต. ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อน อบต. ภายใต้ภารกิจและโครงการต่างๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกันได้

สำนักปลัดเทศบาล

องค์การบริหารส่วนตำบล

บทที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผล ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของ อบต. สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร อบต. ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของ อบต. ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อ อบต. ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2561-2565) ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน อบต. จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของ อบต. โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผลโดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบทุกด้านในมิติต่างๆ (HR Scorecard) มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. จะประเมินจาก “มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลใน อบต.” ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) หมายถึง การที่เทศบาลหรือหน่วยงานมีแนวทางหรือวิธีการบริหารบุคคล ดังนี้

- มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของ อบต.
- มีการวางแผนและบริหารกำลังคน
- มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่ง

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. และหน่วยงาน (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันสมัย
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย
- ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนผลิตภาพกำลังและความคุ้มค่า
- มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Programme Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. และหน่วยงานก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ
- ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- มีระบบการบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพซึ่งเชื่อมโยงกับ

ผลตอบแทน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Accountability) หมายถึง การที่ อบต. และหน่วยงานจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม
- มีความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล และพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่ อบต. หรือหน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างเจ้าหน้าที่

ผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

สภาพทั่วไปและข้อมูลบุคลากร

2.1 การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต. ครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555
รายละเอียดดังนี้

ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น	6,151	คน
จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง	3,944	คน
คิดเป็นร้อยละ	64.12	ของผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งทั้งหมด
จำนวนบัตรเลือกตั้งทั้งหมด	6,775	บัตร
จำนวนบัตรดี	3,739	บัตร
คิดเป็นร้อยละ	55.19	ของบัตรเลือกตั้งทั้งหมด
จำนวนบัตรเสีย	150	บัตร
คิดเป็นร้อยละ	2.21	ของบัตรเลือกตั้งทั้งหมด
จำนวนบัตรไม่ลงคะแนน	55	บัตร
คิดเป็นร้อยละ	0.81	ของบัตรเลือกตั้งทั้งหมด

บทที่ 3

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร

1. หลักการ แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2565 ของ อบต.ท่าข้าม นอกจากการคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาประเทศในทุกๆระดับ และการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาของ อบต.ท่าข้าม ในปัจจุบัน ที่มีผลต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลขาง ดังนี้

- 1.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2563)
- 1.2 ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้
- 1.3 แผนพัฒนาจังหวัด 4 ปี (พ.ศ. 2561 - 2564)
- 1.4 นโยบายผู้บริหาร อบต.ท่าข้าม

โดยแยกเป็นรายละเอียดดังนี้

1.1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2563)

วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

1) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรม

2) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

3) พัฒนาระบบการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับปรุงการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

4) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

- (1) เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข
- (2) เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์

ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการยกระดับการค้า การผลิตสินค้าทางการเกษตร
- 2) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
- 3) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มศักยภาพการค้าชายแดน

1.3 แผนพัฒนาจังหวัด 4 ปี (พ.ศ. 2561 - 2564)

พันธกิจ

- 1) มุ่งสร้างและปรับปรุงระบบโครงสร้างบริการพื้นฐาน เพื่อการผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมให้ทั่วถึง โดยใช้แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์
- 2) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
- 3) อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว อย่างยั่งยืน
- 4) พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 5) ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ภัยทางสังคม ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ
- 6) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกภาคส่วนให้สามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์รวม

เศรษฐกิจเติบโตอย่างเสถียรภาพ ผลผลิตทางการเกษตรมีประสิทธิภาพสูง ประชาชนมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น สังคมอยู่เย็นเป็นสุขภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสินค้าเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า
เป้าประสงค์ - เพื่อเพิ่มผลผลิตและมูลค่าสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมการแปรรูปและตลาดขยายพารา
- 2) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาขีดความสามารถการค้าและการลงทุน
เป้าประสงค์ - เพื่อเพิ่มศักยภาพการค้า การตลาด เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
- 3) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
เป้าประสงค์ - พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสู่ระดับมาตรฐาน ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์และมีมาตรฐานสิ่งแวดล้อมดี
- 4) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความสงบ ความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ
เป้าประสงค์ - สังคมมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

1.4 นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลขาง

(1) นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1) พัฒนา ปรับปรุง สนับสนุนและบูรณะระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้าสาธารณะ ประปาฯ ให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมทั่วพื้นที่ของตำบล และตรงตามความต้องการของประชาชน
- 2) พัฒนา ปรับปรุง สถานีสูบน้ำ แหล่งน้ำสาธารณะประโยชน์เพื่อให้มีน้ำใช้ในการอุปโภคและการเกษตร รวมทั้งเป็นแหล่งกักเก็บน้ำไว้ในช่วงเกิดภาวะหรือสถานการณ์ภัยแล้ง

- 3) ควบคุมการปลูกสร้างอาคารให้เป็นไปตามกฎหมาย
- 4) ปรับปรุงภูมิทัศน์ จัดทำบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชนในเขตเทศบาลอย่างเพียงพอ
- 5) จัดให้มีน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคและบริโภค ให้เพียงพอแก่ประชาชน เช่น การขยายเขตประปาฯ

(2) นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- 1) ดำเนินการจัดทำงบประมาณ และปรับปรุงระบบภาษี และแผนงานการบริหารทรัพย์สินของ อบต. ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งปรับลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ กลุ่มผู้สนใจและการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ในอันที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมอาชีพไปประกอบอาชีพเพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับประชาชน
- 3) สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และสร้างเสริมผลิตภัณฑ์ให้เป็นรายได้
- 4) จัดให้มีตลาดสด ตลาดกลางทางการเกษตรที่ได้มาตรฐานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและขยายฐานเศรษฐกิจประชาชนใน อบต.

(3) นโยบายด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 1) สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบ ให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น
- 2) ให้การสนับสนุนสถานศึกษาในเขต อบต. ให้เกิดบูรณาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และกีฬา
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษาให้ชุมชนเพื่อจะได้มีอุปกรณ์กีฬา เล่นกีฬาออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยของร่างกายอันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งดำเนินการปรับปรุงสนามกีฬาของชุมชนให้ทันสมัย
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรศาสนาทุกศาสนา
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอำนวยการไว้ซึ่งเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามประจำท้องถิ่น
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการดำเนินการให้เป็นที่ยอมรับ

(4) นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และชุมชน

- 1) สนับสนุนโครงการแก้ไขปัญหาความยากจนของรัฐบาล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และขยายโอกาสให้กับประชาชน
- 2) สงเคราะห์และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งพัฒนาเด็ก เยาวชน องค์กรสตรีและองค์กรภาพประชาชนต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
- 3) ส่งเสริม สนับสนุนในการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตำบล หน่วยกู้ภัยให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานเพื่อดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขต อบต. โดยมุ่งเน้นการป้องกัน

และแก้ไขปัญหายาเสพติด พร้อมทั้งจัดระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

4) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการ ทั้งในระบบการจัดซื้อจัดจ้างกระบวนการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดิน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของ อบต. ตามขั้นตอนของทางราชการ

5) ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์ได้รับการสนับสนุนเบี้ยยังชีพตามความเหมาะสมภายใต้กรอบงบประมาณและนโยบายรัฐบาล

6) ส่งเสริมและสนับสนุนคณะกรรมการหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน เพื่อเติมเต็มในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมและทั่วถึง

(5) นโยบายด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

1) พัฒนาและดูแลรักษาความสะอาดในเขต อบต. โดยพัฒนาประสิทธิภาพการเก็บขยะให้ทั่วถึงและจัดให้มีถังขยะเพียงพอกับปริมาณขยะอย่างเหมาะสม

2) รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะ

3) รณรงค์ควบคุมและป้องกันโรคระบาด โรคติดต่อต่างๆ

4) สนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.)

5) รณรงค์ให้ผู้ประกอบการและประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

6) ส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(6) นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการบริการ

1) ส่งเสริมด้านการเมือง การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของ อบต. โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือยึดหลักธรรมาภิบาล

2) ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร โดยการบริหารงานบนพื้นฐานของความถูกต้องยุติธรรมและความโปร่งใส โดยยึดหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็ว และถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอนและกฎหมาย

3) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรของ อบต. ให้ได้รับการศึกษาและเกิดจิตให้สำนึกในการบริการประชาชน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของพนักงาน

4) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นและกิจกรรมอื่นที่กฎหมายกำหนด

2. การวิเคราะห์บุคลากร

8

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนา อนาคต. ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ ทต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25-40 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง กับการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก 3. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 4. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการ
โอกาส	ข้อจำกัด
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 2. มีความจริงใจในการพัฒนา อุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ ในฐานะตัวแทน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ 2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด 5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S จุดแข็ง	W จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ 2. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ 3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว 4. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี 5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี 6. มีระบบบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระ 7. มีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและนโยบายของชาติ 8. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีเองได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ 6. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้ อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน 7. การบริการขั้นพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมและไม่มีมาตรฐาน เช่น ถนน ทางระบายน้ำ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ฯลฯ



โอกาส

1. ประชาชนร่วมมือพัฒนากับเทศบาลเป็นอย่างดี
2. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต
กระหนบกลุ่ม ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติ
ของประชาชนได้ดี
4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ,
ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
5. งบประมาณเพิ่มขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด



ข้อจำกัด

1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก
ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การ
ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักเป็น
ญาติพี่น้อง
2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้
หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุม
ภารกิจของ อบต.
3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่
จำนวนประชากร และภารกิจ
4. สำนักงานอยู่ห่างไกลชุมชนทำให้การ
ติดต่อไม่สะดวก การให้บริการล่าช้า
5. ขาดการสนับสนุนและการพัฒนาอย่าง
ต่อเนื่อง

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต.สามารถจะแก้ไขปัญหา ได้เป็นอย่างดี มี
ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย จะต้องสอดคล้อง
กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และ
นโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบล เป็นสำคัญ

บทที่ 4

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ (Vision)

“อบต. มีระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพ ด้านการบริหารและมีจิต
บริการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและผลสัมฤทธิ์ของงาน”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
2. สร้างผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนนโยบาย อบต.
3. พัฒนาขีดความสามารถ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและ
เป็นระบบ

4. ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการที่มีคุณค่าต่อสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

5. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม

6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ อบต. สอดรับกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารบุคลากรดังกล่าวของ อบต. บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากร โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของ อบต. ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร อบต. ในช่วง 3 ปี ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue)

1. วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา อบต.
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร อบต. ทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย
3. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของ อบต.
4. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ
5. พัฒนาการบริหารจัดการใน อบต. ด้วยหลักธรรมาภิบาล
6. การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

บทที่ 5

ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา อบต.

เป้าประสงค์ (Goal)

- 1.1 อบต. มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา อบต.
- 1.2 อบต. มีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

- 1.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา อบต.
- 1.2.1 จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 2: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย

เป้าประสงค์ (Goal)

- 2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 2.2 บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

- 2.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
- 2.1.2 ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
- 2.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของ อบต.

เป้าประสงค์ (Goal)

3.1 ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- 3.1.1 จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ
- 3.1.2 จำนวนหน่วยงานที่นำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในหน่วยงาน
- 3.1.3 ร้อยละของผู้ใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ (Goal)

- 4.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 4.3 เทศบาลมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร

ตัวชี้วัด

- 4.1.1 ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- 4.1.2 ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
- 4.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน
- 4.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ ภารกิจหลัก/

นโยบาย

- 4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 4.2.2 ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก
- 4.3.1 จำนวนหน่วยงานที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนาการบริหารจัดการใน อบต. ด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goal)

5.1 อบต. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

5.2 อบต. มีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่าง โปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

5.1.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก

5.1.3 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ

5.2.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติ งานให้ผู้ที่บังคับบัญชา ทราบก่อนการประเมิน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ (Goal)

6.1 บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

6.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ อบต.

6.1.2 จำนวนรายการเพิ่มเติม/ ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติม จากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

6.1.3 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา อบต.

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2564	2565	2566	
1.1 เทศบาลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของ อบต.	1.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการของพัฒนา อบต.	ร้อยละ	100	100	100	1. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของ อบต.
1.2 อบต.มีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	1.2.1 จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วน ราชการ	6	6	6	1. สร้างระบบกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร อบต. ทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2564	2565	2566	
2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร 2.1.2 ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	ระดับ (1 - 5) ร้อยละ	3 60	4 70	5 80	1. สร้างระบบพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ 2. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
2.2 บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	2.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	60	70	80	1. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนารฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของ อบต.

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์
			2564	2565	2566	
3.1 ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.1.1 จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ	ระบบ	1	1	1	1. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2. ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน
	3.1.2 จำนวนหน่วยงานที่นำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในหน่วยงาน	หน่วยงาน	4	5	6	
	3.1.3 ร้อยละของผู้ใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	60	70	80	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาศักยภาพให้มีความมั่นคงและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์
			2564	2565	2566	
4.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	70	80	90	1. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ
	4.1.2 ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	70	70	90	
	4.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	70	80	90	
4.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	60	70	80	1. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร 2. สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม
	4.2.2 ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	60	70	80	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2564	2565	2566	
4.3 เทศบาลมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร	4.3.1 จำนวนส่วนราชการที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	ส่วนราชการ	4	5	6	1. พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจ และกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาการบริหารจัดการใน อบต.ด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2564	2565	2566	
5.1 เทศบาลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	5.1.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	ระดับ (1 – 5)	3	4	5	1. ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
	5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	60	70	80	
	5.1.3 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	เรื่อง	< 5	< 3	< 3	
5.2 อบต.มีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหาร-งานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	5.2.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบก่อนการประเมิน	ร้อยละ	80	90	100	1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2564	2565	2566	
6.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและ สุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ	6.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเทศบาล	(0 – 5)	3	4	5	1. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผาสุกของบุคลากร
	6.1.2 จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	16	17	18	
	6.1.3 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรม	2	3	4	

บทที่ 6

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

2. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

3. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี que เทศบาลตำบลซางส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ภาคผนวก

แผนงานโครงการ/ กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
เป้าประสงค์ที่ 1.1 อบต. มีแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้อง กับภารกิจและทิศทาง การพัฒนา อบต.					กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ หน่วยงานมีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา อบต.							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 1.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา อบต.	ร้อยละ	100	100	100	โครงการ/ กิจกรรม 1. โครงการอบรม สัมมนา/ บรรยายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ อัตรากำลัง 2. โครงการติดตามการจัดทา แผนอัตรากำลัง	จำนวนครั้งที่จัด โครงการให้ความรู้ - ร้อยละของ หน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา อบต.	ครั้ง ร้อยละ	1 100	1 100	1 100	หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่	งานการ เจ้าหน้าที่ งานการ เจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
<u>เป้าประสงค์ที่ 1.2</u> เทศบาลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ และความ พร้อมทางด้านจิตใจ และ อารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 1.2.1 จำนวนหน่วยงานที่ สามารถสรรหาบุคลากรได้ ตามแผนอัตรากำลัง	หน่วย งาน	6	5	4	<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> สร้างระบบและกลไกการ สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อม ทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้า สู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ <u>โครงการ/ กิจกรรม</u> 1. ดำเนินการสรรหาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง	- จำนวนหน่วยงานที่มี สรรหาบุคลากรได้ตาม แผนอัตรากำลัง	หน่วย งาน	6	4	2	บุคลากร	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
เป้าประสงค์ที่ 2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 2.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร*	ระดับ (1 - 5)	3	4	5	โครงการ/ กิจกรรม 1. การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ (ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง)	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	หน่วย งาน	4	5	6	ผู้บริหารทุกระดับ	งาน การเจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ข้อมูลเพิ่มเติม * กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

- 1) ประชุมผู้บริหารหน่วยงานเพื่อทบทวนพจนานุกรมสมรรถนะผู้บริหาร (รวมสมรรถนะของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร)
- 2) กำหนดแนวทางทดสอบระบบประเมินสมรรถนะผู้บริหาร
- 3) ประเมินสมรรถนะ และจัดทำมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ
- 4) สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเพื่อประกอบการประเมิน
- 5) ติดตามประเมินผล และพัฒนาระบบบริหารสมรรถนะ

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 3 ขั้นตอน

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 5 ขั้นตอน

**การรักษาระดับความสำเร็จหลังจากดำเนินการครบทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผน

ผู้บริหารตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ได้แก่

- 1) ผู้บริหารระดับต้น
- 2) ผู้บริหารระดับกลาง
- 3) ผู้บริหารระดับสูง

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
2.1.2 ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	ร้อยละ	60	70	80	<p><u>กลยุทธ์ที่ 2</u></p> <p>ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อม ขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร</p> <p><u>โครงการ/ กิจกรรม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น 2. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง 3. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง 5. โครงการเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหารระดับสูง 		ร้อยละ	60	70	80	ผู้บริหารทุกระดับ	งานกร เจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้า หมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
<u>เป้าประสงค์ที่ 2.2</u> บุคลากรมีศักยภาพและ มีความพร้อมที่จะเข้าสู่ ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทน ผู้บริหารเดิม					<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> สร้างระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งบริหาร							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 2.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับ ตำแหน่งบริหาร ตาม แผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	60	70	80	<u>โครงการ/ กิจกรรม</u> 1. โครงการจัดทำแผนพัฒนา บุคคลเพื่อเตรียมความพร้อม สู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) 2. การจัดทำฐานข้อมูลรายชื่อ ผู้มีศักยภาพที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง บริหาร	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาเพื่อ รองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อม สู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) ร้อยละของการ จัดทำฐานข้อมูล รายชื่อผู้มีศักยภาพที่ จะเข้าสู่ตำแหน่ง บริหาร	ร้อยละ	60	80	80	บุคลากร เทศบาล	งานการ เจ้าหน้าที่
							ร้อยละ	100	100	100	บุคลากรที่ ผ่านการ พัฒนาเพื่อ รองรับ ตำแหน่ง บริหาร	งานการ เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของ อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้า หมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
<p><u>เป้าประสงค์ที่ 3.1</u></p> <p>ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	ระบบ	6	6	6	<p><u>กลยุทธ์ที่ 1</u></p> <p>ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>							
<p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u></p> <p>3.1.1 จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ*</p>												
					<p><u>โครงการ/ กิจกรรม</u></p> <p>1. โครงการสำรวจความต้องการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาระบบ</p> <p>2. โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- จำนวนครั้งของการสำรวจความต้องการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ</p>	<p>ครั้ง</p> <p>ระบบ</p>	<p>1</p> <p>3</p>	<p>1</p> <p>4</p>	<p>1</p> <p>5</p>	<p>หน่วยงานที่ใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปรับปรุงระบบฯ</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่/หน่วยงาน</p>

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวน 7 ระบบ ได้แก่ ระบบอัตรากำลังและบรรจุแต่งตั้ง ระบบทะเบียนประวัติ ระบบพัฒนาบุคลากร ระบบสวัสดิการ ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือน ระบบการลา และ ระบบเครื่องราชอิสริยาภรณ์

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
3.1.2 จำนวนหน่วยงาน ที่นำระบบฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลมาใช้ใน หน่วยงาน	หน่วย งาน	1	1	1	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน							
3.1.3 ร้อยละของผู้ใช้ ฐานข้อมูลสารสนเทศด้าน บริหารทรัพยากรบุคคลมี ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	50	60	70	โครงการ/ กิจกรรม 1. โครงการอบรมการใช้งาน ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล 2. โครงการติดตามประเมินผล การใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงระบบ	- จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการอบรมในแต่ละ ระบบ - จำนวนหน่วยงาน ที่สามารถใช้งาน ฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากร บุคคลได้	คน หน่วย งาน	4 4	5 5	6 6	เจ้าหน้าที่ที่ใช้ ฐานข้อมูลฯ หน่วยงาน ต่างๆ	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรได้รับการพัฒนา สมรรถนะและทักษะวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ					กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบและกลไกในการ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u>					<u>โครงการ/ กิจกรรม</u>							
4.1.1 ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำแผนพัฒนา สมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	60	80	100	1. โครงการปรับปรุงสมรรถนะ	- ร้อยละของ สมรรถนะที่ได้ ทบทวน/ ปรับปรุง สมรรถนะสำเร็จ	ร้อยละ	60	70	80	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	งานการ เจ้าหน้าที่
4.1.2 ร้อยละของหน่วยงานที่ มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	60	70	80	2. โครงการจัดทำแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- ร้อยละของ ความสำเร็จของการ จัดทำแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ร้อยละ	60	70	80	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	งานการ เจ้าหน้าที่
4.1.3 ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ตามสายงาน	ร้อยละ	60	70	80	3. โครงการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	- ร้อยละของ หน่วยงานที่มี แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan:	ร้อยละ	60	70	80	เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้า หมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
4.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตาม สมรรถนะ/ ภารกิจหลัก/ นโยบาย	ร้อยละ	60	70	80	<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นมืออาชีพ <u>โครงการ/ กิจกรรม</u> 1. โครงการพัฒนาบุคลากร ตามสมรรถนะ (ได้แก่ การ บริการ/การสื่อสาร/ภาวะ ผู้นำ/ การทำงานเป็นทีม/ ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ) 2. โครงการพัฒนาบุคลากร ตามภารกิจหลัก/ ตาม นโยบาย (ได้แก่ ด้าน งบประมาณการบัญชี/ พัสดุ/ การจัดทำแผน / บริหาร บุคคล/ วิชาการ ฯลฯ)	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงาน ตาม สมรรถนะ/ ภารกิจ หลัก/นโยบาย	ร้อยละ	60	70	80	บุคลากร ทต.	กองการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้า หมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
<u>เป้าประสงค์ที่ 4.2</u> บุคลากรได้รับการส่งเสริม ความมั่นคงและก้าวหน้าใน สายอาชีพ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 5.2.1 ร้อยละของบุคลากร ที่ ได้รับการส่งเสริมความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ*	ร้อยละ	60	70	80	4. โครงการพัฒนาความรู้และ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีสารสนเทศ <u>กลยุทธ์ที่ 3</u> สร้างเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร โครงการ/ กิจกรรม	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะด้าน คอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ	60	70	80	บุคลากร ทต.	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน
					1. โครงการสนับสนุนทุนการ เข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และการสัมมนาทางวิชาการ	- จำนวนทุนที่จัดสรร สำหรับการเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การ ดูงาน และการสัมมนา ทางวิชาการ	ร้อยละ	60	70	80	บุคลากร ทต.	งานการ เจ้าหน้าที่

ข้อมูลเพิ่มเติม * ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับส่งเสริมและสนับสนุน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ เช่น การให้ทุนไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
2. การขอตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับสายวิชาการ และตำแหน่ง ชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ
3. การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งระดับต่าง ๆ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.			กลุ่มเป้า หมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
4.2.2 ร้อยละความพึงพอใจ ในระบบกลไกการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม ในระดับมาก	ร้อยละ	50	60	70	<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> สร้างระบบกลไกในการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม							
<u>เป้าประสงค์ที่ 4.3</u> เทศบาลมีระบบแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ ในองค์กร					<u>โครงการ/ กิจกรรม</u> 1. การทบทวน/ ปรับปรุง/ จัดทำ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านบริหารบุคคล ให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม 2. โครงการสำรวจความพึง พอใจในระบบกลไกการ บริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็น ธรรม	- จำนวนกฎ/ ระเบียบ/ หลักเกณฑ์ ด้านบริหารบุคคลที่ ได้รับการทบทวน/ ปรับปรุงหรือ จัดทำ - ร้อยละความพึง พอใจในระบบกลไก การบริหารบุคคล	กฎ/ ระเบียบ / หลัก เกณฑ์ ร้อยละ	3 60	4 70	5 80	เจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้องกับ กฎ/ ระเบียบ/ หลักเกณฑ์ ด้านบริหาร บุคคล บุคลากร ทต.	ทุกหน่วยงาน ทุกหน่วยงาน
					<u>กลยุทธ์ที่ 5</u> พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/ สิ่งจูงใจ และกำหนด ผลตอบแทนให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและ ผลงาน							

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้า หมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 4.3.1 จำนวนหน่วยงานที่มี การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง (Talent Management)	หน่วย งาน	3	4	5	<u>โครงการ/ กิจกรรม</u> 1. โครงการจัดการระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง (Talent Management)*	- ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำระบบ สร้างแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง (Talent Management)**	ระดับ (1 -5)	3	4	5	บุคลากรที่มี ศักยภาพสูง	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ข้อมูลเพิ่มเติม * กระบวนการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

- 1) การกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร (กลุ่มเป้าหมายของระบบ)
 - 2) การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบ
 - 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มที่มีศักยภาพสูง (talent)
 - 4) กระบวนการและเทคนิคการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่มีศักยภาพสูงและ
 - 5) การวัดและประเมินผลระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)
- ** ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 1 ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 2 ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 3 ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 4 ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 5 ขั้นตอน
- *** การรักษาระดับความสำเร็จหลังจากดำเนินการครบทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดทำระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาการบริหารจัดการใน อบต.ด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้า หมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
เป้าประสงค์ที่ 5.1 เทศบาลมีการบริหารจัดการ ตามหลัก ธรรมาภิบาล					กลยุทธ์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การบริหารจัดการด้วยหลัก ธรรมาภิบาล							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u>					<u>โครงการ/ กิจกรรม</u>							
5.1.1 ระดับความสำเร็จใน การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการบริหารจัดการ*	ระดับ (1 – 5)	2	3	4	1. การบรรยายพิเศษเกี่ยวกับ หลักธรรมาภิบาลในการ ทำงาน	- จำนวนโครงการ บรรยายพิเศษเกี่ยวกับ หลักธรรมาภิบาลใน การทำงาน	โครง การ	1	2	3	ผู้บริหาร/ บุคลากร เทศบาล	งานการ เจ้าหน้าที่
5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจ ในการบริหารจัดการของ หน่วยงานอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	60	70	80								

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

- 1) มีแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
 - 2) มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด
 - 3) มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
 - 4) มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร
 - 5) ปรับปรุงการดำเนินงาน/ ปรับปรุงแผน
- ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 1 ขั้นตอน

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 2 ขั้นตอน ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 3 ขั้นตอน

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 4 ขั้นตอน

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 5 ขั้นตอน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2561	2562	2563				2564	2565	2566		
5.1.3 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ*	เรื่อง	<5	<3	<3	<p><u>กลยุทธ์ที่ 2</u></p> <p>ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ</p> <p><u>กิจกรรม/ โครงการ</u></p> <p>1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล</p>	- จำนวนผู้บริหารที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละ	60	70	80	ผู้บริหารเทศบาล	งานกร เจ้าหน้าที่

ข้อมูลเพิ่มเติม

* การนับจำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ จะนับเฉพาะข้อร้องเรียนที่สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีมูล

** ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือผู้บริหาร

ร้อยละ 25 หมายถึง ขั้นตอนจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำคู่มือผู้บริหาร กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่ผู้บริหารควรทราบ และผู้รับผิดชอบ

ร้อยละ 50 หมายถึง ขั้นตอนเขียนร่างเนื้อหาคู่มือผู้บริหาร

ร้อยละ 75 หมายถึง ขั้นตอนประชุมเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับเนื้อหาของร่างคู่มือผู้บริหาร และขอความเห็นชอบจากผู้บริหารท อบต.

ร้อยละ 100 หมายถึง ขั้นตอนจัดพิมพ์รูปเล่มคู่มือผู้บริหารและส่งมอบคู่มือให้แก่ผู้บริหาร อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ												
		2564	2565	2566				2564	2565	2566														
<u>เป้าประสงค์ที่ 5.2</u> เทศบาลมีระบบและกลไก ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและบริหาร- งาน ของบุคลากรทุกระดับอย่าง โปร่งใสและเป็นธรรม					<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติ ตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ <u>โครงการ/ กิจกรรม</u> 1. โครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ จรรยาบรรณและวิชาชีพ 2. โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจ สดใสสะอาด	- จำนวนครั้งที่มีการ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้าน จรรยาบรรณ - จำนวนครั้งในการจัด โครงการปฏิบัติธรรม เพื่อใจใสสะอาด	ครั้ง	1	1	1	บุคลากร	งานการ เจ้าหน้าที่												
													<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 5.2.1 ร้อยละของหน่วยงานที่ มีการประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบก่อน การประเมิน	80	90	100	<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ แก่บุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	- จำนวนข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เรื่อง	< 5	< 4	< 3	บุคลากร	งานการ เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ 6: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566				2564	2565	2566		
เป้าประสงค์ที่ 6.1 บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและ สุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u>												
6.1.1 ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของเทศบาล*	ระดับ (0 – 5)	3.50	3.75	4.00	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการเสริมสร้างองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace)	- จำนวนกิจกรรม เสริมสร้างองค์กรแห่ง ความสุข (Happy Workplace)	กิจกรรม	1	2	3	บุคลากร .	งานการ เจ้าหน้าที่
6.1.2 จำนวนรายการ เพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจาก สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	1	2	3	2. กิจกรรมส่งเสริมความ ปลอดภัยในที่ทำงาน	- จำนวนกิจกรรม ส่งเสริมความ ปลอดภัยในที่ทำงาน	กิจกรรม	1	2	3	บุคลากร	สำนักปลัด
6.1.3 จำนวนกิจกรรมที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					3. โครงการส่งเสริมสุข อนามัยของบุคลากร	- จำนวนโครงการ ส่งเสริมสุขภาวะของ บุคลากร	กิจกรรม	1	2	3	บุคลากร	สำนักปลัด
					4. กิจกรรมนันทนาการสำหรับ บุคลากรในองค์กร	- จำนวนกิจกรรม นันทนาการสำหรับ บุคลากรในองค์กร	โครง การ	1	2	3	บุคลากร	สำนักปลัด

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเทศบาลแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนช่วง 0.00 – 1.50 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนนช่วง 1.51 – 2.50 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อย

ระดับคะแนนช่วง 2.51 – 3.50 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ระดับคะแนนช่วง 3.51 – 4.50 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก

ระดับคะแนนช่วง 4.51 – 5.00 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

