

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลายกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ตามที่ กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้าน คุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และตอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของ เครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยที่ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการ ต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมใหม่ หรือมีความคิดริเริ่ม และปรับปรุงองค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานที่ทันสมัย รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่ มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีด ความสามารถหลักให้แก่บุคลากร แบ่งออกเป็น ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการ

เป้าประสงค์

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะลายนมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา

๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

- ๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด

- ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- ๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
- ๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน
- ๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย
- ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

- ๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

- ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ
- ๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (Quality Of Worklife)

ตัวชี้วัด

- ๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด
- ๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาคูคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและ
ทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาคูบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วนราชการ	๓	๔	๕	๑. สร้างระบบและกลไกการสรรหาคูบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	๑. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	๑. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน	ระบบ	๒	๓	๔	๑. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	๑. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ
	๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	
	๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	
	๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๑. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ๒. สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม
	๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	ระดับ (๑-๕)	-	๒	๓	๑. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ
	๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	เรื่อง	<๕	<๕	<๓	
๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน(Quality Of Worklife)	๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับ (๐ - ๕)	-	๓.๕๐	๓.๗๕	๑. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกของบุคลากร
	๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุงสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	๑	๒	๓	
	๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรม	๒	๒	๒	



แผนงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงพะลาย อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี		กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี		กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ป.ม.	๒๕๖๑				ป.ม.	๒๕๖๑		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล										
เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมี แผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจและทิศทางการ พัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ หน่วยงานมีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล โครงการ/กิจกรรม	จำนวนครั้งที่จัด/ส่ง บุคลากรเข้าร่วม โครงการให้ควารู้	ครั้ง	๑	๑	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่ มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑. โครงการอบรม สัมมนา/ บรรยายเกี่ยวกับกรณีวิเคราะห์ อัตรากำลัง	ร้อยละของส่วน ราชการที่มีแผน อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วน ตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐*	๑๐๐*	สำนักงาน ปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * การรักษาระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล												
เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบ การสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความ ความรู้ ความสามารถและความ พร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	หน่วย ราชการ	๓	๔	๕	กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างระบบและกลไกการสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และ อารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ		ส่วน ราชการ	๓	๔	๕	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะลายน	
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่ สามารถสรรหาบุคลากรได้ตาม แผนอัตรากำลัง	ส่วน ราชการ	๓	๔	๕	โครงการ/กิจกรรม ๑. การจัดทำแผนสรรหาบุคลากร	- จำนวนส่วนราชการ ที่มีการสรรหา บุคลากรได้ตามแผน อัตรากำลัง	ส่วน ราชการ	๓	๔	๕	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะลายน	สำนักงาน ปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ											
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละ	๓๐	๕๐	๕๐	โครงการ/กิจกรรม ๑. การเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหาร	ร้อยละของผู้บริหาร ทุกระดับที่ได้รับการ พัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๕๐	ผู้บริหาร ทุกระดับ	ผู้รับผิดชอบ สำนักงานปลัด อบต.
๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุ กระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๕๐	๕๐	หน่วยนับ	- ร้อยละของผู้บริหาร ทุกระดับที่ได้รับการ พัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๕๐	ผู้บริหาร ทุกระดับ	ผู้รับผิดชอบ สำนักงานปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับ ตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	๑. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ พัฒนาเพื่อรองรับ ตำแหน่งบริหารตาม แผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ตำแหน่ง บริหาร (Succession Plan)	หน่วย นับ	๑๐	๒๐	๒๐	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้สูงอายุ	สำนักงานปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริการพยาบาลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์กรบริหารส่วนตำบล											
เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล สามารถ สนับสนุนการบริหารจัดการและ ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ระบบ	๒	๓	๔	หน่วยนับ	- จำนวนระบบย่อย ของฐานข้อมูล สารสนเทศด้าน บริหารทรัพยากร บุคคลที่ปรับปรุง สำเร็จเป็นปัจจุบัน	๒	๓	๔	เจ้าหน้าที่ รับผิดชอบ ในการ ปรับปรุง ระบบ	สำนักงานปลัด อบต.
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของ ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ เป็นปัจจุบัน*	ระบบ	๒	๓	๔							

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวน ๓ ระบบ ได้แก่

- ระบบทะเบียนประวัติพนักงาน
- ระบบบันทึกข้อมูลอัตราค่าจ้าง (www.cmss-dla.com)
- ระบบศูนย์ข้อมูลการเลือกตั้ง (http://ele.dla.go.th)
- ระบบทะเบียนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (www.nhso.go.th)

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒			๒๕๖๑	๒๕๖๒		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี									
เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนา สมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ร้อยละของ ความสำเร็จของการ จัดทำแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงาน ปลัด อบต.
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ร้อยละของ ความสำเร็จของการ จัดทำแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงาน ปลัด อบต.
๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มี แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ร้อยละของบุคลากร ที่มีแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงาน ปลัด อบต.
๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตาม สายงาน	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ร้อยละของบุคลากร ที่มีแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงาน ปลัด อบต.
๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจ หลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ร้อยละของบุคลากร ที่มีแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงาน ปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ		
		๒๕๖๑	๒๕๖๒				๒๕๖๑	๒๕๖๒				
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ												
				<p>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ</p> <p>โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ได้แก่ การบริการ/การสื่อสาร/ภาวะผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ)</p> <p>๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลัก/ตามนโยบาย (ได้แก่ ด้านงบประมาณ/การบัญชี/พัสดุ/การจัดทำแผน/บริหารบุคคล/วิชาการ ฯลฯ)</p> <p>๓. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย</p> <p>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	ร้อยละ		๕๐	๖๐	๘๐	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะเลยาย	สำนักงาน ปลัด อบต.
						ร้อยละ		๓๐	๔๐	๕๐	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะเลยาย	สำนักงาน ปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดปีงบประมาณ		ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒						๒๕๖๑	๒๕๖๒		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้สมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีควมก้าวหน้าในสายอาชีพ												
เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความ มั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ						กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร โครงการ/กิจกรรม						
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๔.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพ *	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ร้อยละ	๑. การสนับสนุนทุนการศึกษา หรืองบประมาณการเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรม การฝึก ปฏิบัติงาน การดูงานและการ สัมมนาทางวิชาการ กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบกลไกใน การบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็น ธรรม					ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงาน ปลัด อบต.
๔.๑.๒ ระบบกลไกการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมใน ระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	ร้อยละ	โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจ ในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ ชัดเจนและเป็นธรรม					พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. อื่นๆ	สำนักงาน ปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 ๑. จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ เช่น การให้ทุนไปศึกษา การฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ
 ๒. การสนับสนุนในการเลื่อนระดับตำแหน่งต่าง ๆ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒				๒๕๖๑	๒๕๖๒		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล										
เป้าประสงค์ที่ ๕.๑										
องค์การบริหารส่วนตำบลมีความ บริหารจัดการตามหลักธรรมา ภิบาล				กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนา บริหารจัดการด้วยหลักธรรมา ภิบาล						
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ*	ระดับ (๑ - ๕)	๒	๓	โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการบรรยายพิเศษ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการ ทำงาน	- จำนวนครั้งที่จัด/ส่ง บุคลากรเข้าร่วม โครงการบรรยาย พิเศษเกี่ยวกับหลัก ธรรมาภิบาลในการ ทำงาน	ครั้ง	-	๒	๓	เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง สำนักงาน ปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม *

- ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน
- ๑) มีแผนการพัฒนากระบวนการองค์การตามหลักธรรมาภิบาล
 - ๒) มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด
 - ๓) มีการประเมินผลการทำงานตามแผนการจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาล
 - ๔) มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร
 - ๕) ปรับปรุงการดำเนินงาน/ปรับปรุงแผน
- ระดับการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด
- ๑) มีการประเมินผลการทำงานตามแผนงานพัฒนาการบริหารจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาล
 - ๒) มีการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
 - ๓) มีการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
 - ๔) มีการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
 - ๕) มีการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
- ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
- ๑) ขั้นตอน
 - ๒) ขั้นตอน
 - ๓) ขั้นตอน
 - ๔) ขั้นตอน
 - ๕) ขั้นตอน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		หน่วย นับ	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒					๒๕๖๑	๒๕๖๒		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล											
๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนใน กระทรวงศึกษาธิการ	เรื่อง	<๕	<๕	<๓	๒	ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ <u>กิจกรรม/โครงการ</u>	ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ <u>กิจกรรม/โครงการ</u>	คน	-	ผู้บริหาร อบต. ผู้ทะลายน	สำนักงาน ปลัด อบต.
๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนใน กระทรวงศึกษาธิการ	เรื่อง	<๕	<๕	<๓	๓	๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล	- จำนวนผู้บริหารที่ เข้าร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล	ครั้ง	๑	ผู้บริหารและ พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะลายน	สำนักงาน ปลัด อบต.
๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนใน กระทรวงศึกษาธิการ	เรื่อง	<๕	<๕	<๓	๓	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้ประพฤติตาม จรรยาบรรณและวิชาชีพ <u>โครงการ/กิจกรรม</u>	- จำนวนครั้งที่มีการ จัดโครงการปฏิบัติ จรรยาบรรณ และวิชาชีพ	ครั้ง	๑	ผู้บริหารและ พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะลายน	สำนักงาน ปลัด อบต.
๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนใน กระทรวงศึกษาธิการ	เรื่อง	<๕	<๕	<๓	๓	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้ประพฤติตาม จรรยาบรรณและวิชาชีพ <u>โครงการ/กิจกรรม</u>	- จำนวนครั้งที่มีการ จัดโครงการปฏิบัติ จรรยาบรรณและวิชาชีพ	ครั้ง	๑	ผู้บริหารและ พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะลายน	สำนักงาน ปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * การนับจำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ จะนับเฉพาะข้อร้องเรียนที่สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีมูล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบ		ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบ		กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ม. ๒๕๖๑	๒๕๖๒			ม. ๒๕๖๑	๒๕๖๒		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล									
เป้าประสงค์ที่ ๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบ และกลไกด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและบริหารงานของ บุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการแจ้งผลการ ประเมินประสิทธิภาพ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐*	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะลายน	สำนักงาน ปลัด อบต.
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มี การแจ้งผลการประเมินให้ถูก ประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้ มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็น	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการแจ้งผลการ ประเมินประสิทธิภาพ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐*	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะลายน	สำนักงาน ปลัด อบต.
<p>กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>กิจกรรม/โครงการ ๑. การประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรประกอบการเลื่อนขั้น เงินเดือนภายใต้หลักเปิดเผย โปร่งใส</p>									

ข้อมูลเพิ่มเติม * การรักษาระดับความสำเร็จในการแจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี		กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี		กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒				๒๕๖๑	๒๕๖๒		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร										
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และบรรยากาศที่ สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจใน การทำงาน(Quality Of Worklife)				กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต และสร้างความสำเร็จของ บุคลากร โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่ง ความสุข (Happy Workplace)	- จำนวนกิจกรรม เสริมสร้างองค์กรแห่ง ความสุข (Happy Workplace)	กิจกรรม	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทรงคุณ วุฒิ	สำนักงาน ปลัด อบต.
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตขององค์กรบริหารส่วน ตำบล*	ระดับ (๐ - ๕)	๓.๕๐	๓.๗๕	๒. กิจกรรมส่งเสริมความ ปลอดภัยในการทำงาน	- จำนวนกิจกรรม ส่งเสริมความ ปลอดภัยในการทำงาน	กิจกรรม	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทรงคุณ วุฒิ	สำนักงาน ปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ระดับคะแนนช่วง ๐.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด
- ระดับคะแนนช่วง ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อย
- ระดับคะแนนช่วง ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
- ระดับคะแนนช่วง ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก
- ระดับคะแนนช่วง ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒				๒๕๖๑	๒๕๖๒		
ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร										
๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับ เพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	๑	๑	๓. กิจกรรมสนับสนุนการสำหรับบุคลากรในองค์กร	- จำนวนกิจกรรม สนับสนุนการสำหรับ บุคลากรในองค์กร	กิจกรรม	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะเลย	สำนักงาน ปลัด อบต.
		-	๑	๔. โครงการ “ศุกร์ สะอาด สดใส (Big Cleaning Day)”	- จำนวนกิจกรรม “ศุกร์ สะอาด สดใส Big Cleaning Day)”		๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะเลย	สำนักงาน ปลัด อบต.
		๑	๑	๕. กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์/ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (มีจิต สาธารณะ)	- จำนวนกิจกรรม ส่งเสริม ความสัมพันธ์/ บำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ (มีจิตสาธารณะ)		๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะเลย	สำนักงาน ปลัด อบต.
๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร	ร้อยละ	-	-	๖. โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร	- จำนวนกิจกรรม เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร	กิจกรรม	-	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะเลย	สำนักงาน ปลัด อบต.
๑		๑			๑		๑			