**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

**12.1 วิสัยทัศน์ (ViSion) การบริหารงานบุคคล**

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

**12.2 พันธกิจ (Mission)**

1. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานของแต่ละคน ที่เห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. การประชุมพนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้าง

3. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิทธิภาพของงาน

4. การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

5. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้น

**12.3 ยุทธศาสตร์**

1. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

2. จัดการประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อสร้างความคุ้นเคย ให้เกิดความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน

3. ติดตั้งอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง

4. จัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

5. โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

**12.4 เป้าหมายและตัวชี้วัด**

1. เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพของตนเองตามตำแหน่งและหน้าที่

2. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสมาชิก อบต. ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น

3. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เกิดความคุ้นเคย ความรักและสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน

4. ได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน

5. มีคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง

6. การทำงานที่รวดเร็วขึ้นทันต่อเวลา

**12.5 นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง**

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

**1.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง**

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่องโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

1.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง

2.จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

3.มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

4.จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

5.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

**2. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

1.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.

2.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

3.พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

4.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.ดงหม้อทอง

5.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

**3.นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ**

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

2.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

3.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

**4.นโยบายด้านสวัสดิการ**

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

1.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร

4.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

5.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

**5.นโยบายด้านการบริหาร**

1.กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

2.มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

3.มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

4.มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

5.มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่าง

**6.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

1.บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

2.พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

3.พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

4.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหาร

**7.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้**

1.สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

2.ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

3.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)”

**8.นโยบายด้านภาระงาน**

1.มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

2.มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

3.บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้อง มีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุง ภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ทุกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

**9.นโยบายด้านระบบสารสนเทศ**

1.ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

2.ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่องโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

3.ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง งานการเจ้าหน้าที่ต้องมี การประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

**10.นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร**

1.มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

2.ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ร่วมกัน

3.สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

4.ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5.ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพ สูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

**11.นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

1.มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

2.สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3.มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561-2563)

**12.นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ**

1.มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

2.มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน

3.มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

4.มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกกองและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

**13.นโยบายด้นการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม**

1.สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

2.จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3.ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

**14.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง**

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐาน ทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถาน ซึ่งได้ประมวล ขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

1.พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

2.พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

3.พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

4.พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

5.พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

**12.6 วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง (ระดับตัวบุคลากร)**

**จุดแข็ง S**

1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.

2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน

3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต

4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

**จุดอ่อน W**

1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.

2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัว มากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

3. ภาระหนี้สิน

**โอกาส O**

1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น

2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

3. หมู่บ้านยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของ ส.อบต.ในฐานะตัวแทน

**ข้อจำกัด T**

1. ด้านงบประมาณ

2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความ ยากของงาน

3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

5. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ

**12.7 วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง**

**(ระดับองค์กร)**

**จุดแข็ง S**

1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย

2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้

3. หมู่บ้านคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ของส.อบต.ในฐานะตัวแทน

4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร

5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน

6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ ในการปฏิบัติงาน

**จุดอ่อน W**

1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ

2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

3. อาคารสำนักงานคับแคบ

**โอกาส O**

1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต.เป็นอย่างดี

2. มีความคุ้นเคยกันประชาชน

3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพ พื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี

4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น

5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการ ช่วยให้บุคลากรบรรลุเปูาประสงค์

**ข้อจำกัด T**

1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน

2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่ มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563 โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร แบ่งออกเป็น 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการ**

**พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล**

**เป้าประสงค์**

* 1. องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
  2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

**ตัวชี้วัด**

1.1 ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2

* 1. จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**

**เป้าประสงค์**

* 1. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
  2. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

**ตัวชี้วัด**

2.1 ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา

2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

**ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล**

**เป้าประสงค์**

* 1. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัด**

3.1 จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ**

เป้าประสงค์

**เป้าประสงค์**

* 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

**ตัวชี้วัด**

4.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

4.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

4.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน

4.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย

4.5 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4.6 ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก

**ยุทธศาสตร์ ที่ 5: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล**

**เป้าประสงค์**

* 1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
  2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

**ตัวชี้วัด**

5.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

5.2 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ

5.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

**ยุทธศาสตร์ที่ 6: การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร**

**เป้าประสงค์**

* + 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงในการทำงาน (Quality Of Worklife)

**ตัวชี้วัด**

6.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.2 จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

6.3 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและ**

**ทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์** |
| **2561** | **2562** | **2563** |
| * 1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล | * + 1. ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล | ร้อยละ | 100 | 100 | 100 | 1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล |
| * 1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง | * + 1. จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง | ส่วนราชการ | 3 | 4 | 5 | 1. สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ |

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็น**

**ผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์** |
| **2561** | **2562** | **2563** |
| * 1. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | * + 1. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับพัฒนา | ร้อยละ | 30 | 40 | 50 | 1. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร |
| * 1. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม | * + 1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) | ร้อยละ | 10 | 20 | 20 | 1. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร |

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหาร**

**จัดการและการตันสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์** |
| **2561** | **2562** | **2563** |
| * 1. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ | * + 1. จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน | ระบบ | 2 | 3 | 4 | 1. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์** |
| **2561** | **2562** | **2563** |
| * 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ   4.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ | 4.1.1ร้อยละความ สำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร  4.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)   * + 1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน     2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย     3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ   4.2.2 ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก  4.2.2 ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก | ร้อยละ  ร้อยละ  ร้อยละ  ร้อยละ  ร้อยละ  ร้อยละ | 50  50  50  50  60  50 | 60  60  60  60  70  60 | 80  80  80  80  80  80 | 1. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ 3. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร   2.สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม |

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์** |
| **2561** | **2562** | **2563** |
| * 1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล | * + 1. ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ     2. จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ | ระดับ  (1-5)  เรื่อง | -  <5 | 2  <5 | 3  <3 | 1. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ 3. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ |
| * 1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม | * + 1. ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น | ร้อยละ | 100 | 100 | 100 | 1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน |

**ยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์** |
| **2561** | **2562** | **2563** |
| * + 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงในการทำงาน(Quality Of Worklife) | * + - 1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล       2. จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุงสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด   6.1.3จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร | ระดับ  (0 – 5)  รายการ  กิจกรรม | -  1  2 | 3.50  2  2 | 3.75  3  2 | 1. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกของบุคลากร |

**แผนงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง**

**องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| เป้าประสงค์/  ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม. | | | กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงปม. | | | กลุ่ม  เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ |
| 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล** | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ 1.1  องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล |  |  |  |  | กลยุทธ์ที่ 1  ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล |  |  |  |  |  |  |  |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์1.1  ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล | ร้อยละ | 100 | 100 | 100 | โครงการ/กิจกรรม   1. โครงการอบรม สัมมนา/บรรยายเกี่ยวกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง 2. การติดตามการจัดทำแผนอัตรากำลัง | * จำนวนครั้งที่จัด/ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการให้ความรู้ * ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล | ครั้ง  ร้อยละ | 1  100 | 1  100\* | 1  100\* |  | สำนักงานปลัด อบต.  สำนักงานปลัด อบต. |

**ข้อมูลเพิ่มเติม** \* การรักษาระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| เป้าประสงค์/  ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม. | | | กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงปม. | | | กลุ่ม  เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ |
| 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล** | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ 1.2  องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง |  |  |  |  | กลยุทธ์ที่ 2  สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |  |  |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 1.2จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง | ส่วนราชการ | 3 | 4 | 5 | โครงการ/กิจกรรม   1. การจัดทำแผนสรรหาบุคลากร | * จำนวนส่วนราชการที่มีการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง | ส่วนราชการ | 3 | 4 | 5 | พนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง | สำนักงานปลัด อบต. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| เป้าประสงค์/  ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม. | | | กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงปม. | | | กลุ่ม  เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ |
| 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ** | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ 2.1  ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง |  |  |  |  | โครงการ/กิจกรรม   1. การเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหาร |  |  |  |  |  |  |  |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์   * + 1. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ | 30 | 40 | 50 |  | * ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ | 30 | 40 | 50 | ผู้บริหาร  ทุกระดับ | สำนักงานปลัด อบต. |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์  2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan | ร้อยละ | 10 | 20 | 20 |  | 1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) | ร้อยละ | 10 | 20 | 20 | พนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง | สำนักงานปลัด อบต. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| เป้าประสงค์/  ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม. | | | กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงปม. | | | กลุ่ม  เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ |
| 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล** | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ 3.1  ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์  3.1 จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน\* | ระบบ | 2 | 3 | 4 |  | * จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน | ระบบ | 2 | 3 | 4 | เจ้าหน้าที่ทีรับ ผิดชอบในการปรับปรุงระบบ | สำนักงานปลัด อบต. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

ข้อมูลเพิ่มเติม \* ระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวน 3 ระบบ ได้แก่

* ระบบข้อมูลบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
* ระบบบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง อปท.([www.cmss-dla.com](http://www.cmss-dla.com))
* ระบบศูนย์ข้อมูลการเลือกตั้ง (<http://ele.dla.go.th>)

- ระบบทะเบียนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ([www.nhso.go.th](http://www.nhso.go.th))

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/**  **ตัวชี้วัดเป้าประสงค์** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลุ่ม**  **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ** | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ 4.1  บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  ตัวชี้วัดเป้าประสงค์   * + 1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร     2. ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)     3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน     4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย | ร้อยละ  ร้อยละ  ร้อยละ  ร้อยละ | 50  50  50  50 | 60  60  60  60 | 80  80  80  80 | กลยุทธ์ที่ 1  สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  โครงการ/กิจกรรม   1. การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) 2. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) | * ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ * ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล   (Individual Development Plan: IDP) | ร้อยละ  ร้อยละ | 50  50 | 60  60 | 80  80 | ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่  ที่เกี่ยวข้อง  ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่  ที่เกี่ยวข้อง | สำนักงานปลัด อบต.  สำนักงานปลัด อบต. |
| **เป้าประสงค์/**  **ตัวชี้วัดเป้าประสงค์** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลุ่ม**  **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ** | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  | กลยุทธ์ที่ 2  พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ  โครงการ/กิจกรรม   1. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ได้แก่ การบริการ/การสื่อสาร/ภาวะผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ) 2. โครงการพัฒนาบุคลการตามภารกิจหลัก/ตามนโยบาย (ได้แก่ ด้านงบประมาณ/การบัญชี/พัสดุ/การจัดทำแผน/บริหารบุคคล/วิชาการ ฯลฯ) 3. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ | * ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย   - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ | ร้อยละ  ร้อยละ | 50  30 | 60  40 | 80  50 | พนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง  พนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง | สำนักงานปลัด อบต.  สำนักงานปลัด อบต. |
| **เป้าประสงค์/**  **ตัวชี้วัดเป้าประสงค์** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงปม.** | | | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลุ่ม**  **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ** | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ 4.2  บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ  ตัวชี้วัดเป้าประสงค์   * + 1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ \*     2. ระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก | ร้อยละ  ร้อยละ | 60  50 | 70  60 | 80  70 | กลยุทธ์ที่ 3  สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร  โครงการ/กิจกรรม   1. การสนับสนุนทุนการศึกษาหรืองบประมาณการเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงานและการสัมมนาทางวิชาการ   กลยุทธ์ที่ 4  สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม  โครงการ/กิจกรรม   1. โครงการสำรวจความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม | * ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา หรืองบประมาณสำหรับการเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และการสัมมนาทางวิชาการ * ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคล | ร้อยละ  ร้อยละ | 60  50 | 70  60 | 80  70 | ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่  ที่เกี่ยวข้อง  พนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง | สำนักงานปลัด อบต.  สำนักงานปลัด อบต. |

ข้อมูลเพิ่มเติม \* ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ เช่น การให้ทุนไปศึกษา การฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ
2. การสนับสนุนในการเลื่อนระดับตำแหน่งต่าง ๆ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/**  **ตัวชี้วัดเป้าประสงค์** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลุ่ม**  **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล** | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ 5.1  องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมา ภิบาล  ตัวชี้วัดเป้าประสงค์   * + 1. ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ\* | ระดับ  (1 – 5) | - | 2 | 3 | กลยุทธ์ที่ 1  ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมา ภิบาล  โครงการ/กิจกรรม   1. โครงการการบรรยายพิเศษเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน | * จำนวนครั้งที่จัด/ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการบรรยายพิเศษเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน | ครั้ง | - | 2 | 3 | เจ้าหน้าที่  ที่เกี่ยวข้อง | สำนักงานปลัด อบต. |

ข้อมูลเพิ่มเติม \* ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1. มีแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล 4) มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร
2. มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด 5) ปรับปรุงการดำเนินงาน/ปรับปรุงแผน
3. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

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** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลุ่ม**  **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล** | | | | | | | | | | | | |
| * + 1. จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ\* | เรื่อง | <5 | <5 | <3 | กลยุทธ์ที่ 2  ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ  กิจกรรม/โครงการ   1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล   กลยุทธ์ที่ 3  ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ  โครงการ/กิจกรรม   1. โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณและวิชาชีพ 2. โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจใสสะอาด | * จำนวนผู้บริหารที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล * จำนวนครั้งที่มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลด้านจรรยาบรรณ * จำนวนครั้งในการจัดโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจใสสะอาด | คน  ครั้ง  ครั้ง | -  1  1 | 8  1  1 | 9  1  1 | ผู้บริหาร อบต.  ดงหม้อทอง  ผู้บริหารและพนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง  ผู้บริหารและพนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง | สำนักงานปลัด อบต.  สำนักงานปลัด อบต.  สำนักงานปลัด อบต. |

ข้อมูลเพิ่มเติม \* การนับจำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ จะนับเฉพาะข้อร้องเรียนที่สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีมูล

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/**  **ตัวชี้วัดเป้าประสงค์** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลุ่ม**  **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล** | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ 5.2  องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม  ตัวชี้วัดเป้าประสงค์   * + 1. ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น | ร้อยละ | 100 | 100 | 100 | กลยุทธ์ที่ 4  เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน  กิจกรรม/โครงการ   1. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประกอบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนภายใต้หลักเปิดเผยโปร่งใส | * ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน | ร้อยละ | 100 | 100\* | 100\* | พนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง | สำนักงานปลัด อบต. |

**ข้อมูลเพิ่มเติม** \* การรักษาระดับความสำเร็จในการแจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/**  **ตัวชี้วัดเป้าประสงค์** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลุ่ม**  **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 6: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร** | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ 6.1  บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงในการทำงาน(Quality Of Worklife) |  |  |  |  | กลยุทธ์ที่ 1  สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผาสุกของบุคลากร  โครงการ/กิจกรรม   1. โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) | * จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) | กิจกรรม | - | 1 | 1 | พนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง | สำนักงานปลัด อบต. |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์   * + 1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล\* | ระดับ  (0 - 5) | - | 3.50 | 3.75 | 1. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในทำงาน | * จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในที่ทำงาน | กิจกรรม | 1 | 1 | 1 | พนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง | สำนักงานปลัด อบต. |

ข้อมูลเพิ่มเติม \* ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น 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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/**  **ตัวชี้วัดเป้าประสงค์** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.** | | | **กลุ่ม**  **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 6: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร** | | | | | | | | | | | | |
| * + 1. จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด     2. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร | รายการ  ร้อยละ | 1  - | 1  1 | 1  1 | 1. กิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคลากรในองค์กร 2. โครงการ “ศุกร์ สะอาด สดใส (Big Cleaning Day)” 3. กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์/บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (มีจิตสาธารณะ) 4. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร | * จำนวนกิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคลากรในองค์กร * จำนวนกิจกรรม “ศุกร์ สะอาด สดใส   Big Cleaning Day)”   * จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์/บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (มีจิตสาธารณะ) * จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร | กิจกรรม  กิจกรรม  กิจกรรม  กิจกรรม | 1  1  1  - | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | พนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง  พนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง  พนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง  พนักงาน/เจ้าหน้าที่  อบต.  ดงหม้อทอง | สำนักงานปลัด อบต.  สำนักงานปลัด อบต.  สำนักงานปลัด อบต.  สำนักงานปลัด อบต. |