



แผนพัฒนาบุคลากร

(Human Resource Development Plan)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลป่าซาง

อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล ความเป็นมาของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
บทที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลบุคลากร สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่น	๓
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร หลักการและแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์บุคลากร	๕ ๖
บทที่ ๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์	๗
บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนาเทศบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำ การขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนารูขี้นข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการ บริหารจัดการและการตัดสินใจของเทศบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้า ในสายอาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลด้วยหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑๐ ๑๐ ๑๑ ๑๒ ๑๒ ๑๓
บทที่ ๖ การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร	๑๔ ๑๕
บทที่ ๗ การติดตามและประเมินผล	๓๐

คำนำ

สำนักปลัดเทศบาล โดยงานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นเข็มทิศหรือทิศทางในการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการเพิ่ม พัฒนา และปรับปรุง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน โดยได้มีการจัดรวบรวมข้อมูลภายในหน่วยงาน ซึ่งทำให้ได้ ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากระบบการที่เป็นระบบ ใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าซาง ให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามกรอบระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามเป็นรายปี ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี ข้อ ๗.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานที่กำหนดให้เทศบาลมีแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางการจัดการและการบริการ และจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของเทศบาลปัจจุบัน

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

เทศบาลตำบลป่าซางมีความคาดหวังให้แผนพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานต่างๆของเทศบาลตำบลป่าซาง สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนเทศบาลภายใต้ภารกิจและโครงการต่างๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกันได้

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลป่าซาง

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของเทศบาลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเทศบาลให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของเทศบาล ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อเทศบาล ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เทศบาลจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

เทศบาลตำบลป่าซาง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนางานเทศบาล (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของเทศบาล โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผลโดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบทุกด้านในมิติต่างๆ (HR Scorecard) มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล จะประเมินจาก “มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในเทศบาล” ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) หมายถึง การที่เทศบาลหรือหน่วยงานมีแนวทางหรือวิธีการบริหารบุคคล ดังนี้

- มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของเทศบาล

- มีการวางแผนและบริหารกำลังคน

- มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

- มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่ง

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลและหน่วยงาน (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันสมัย

- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย

- ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนผลิตภาพกำลังและความคุ้มค่า

- มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Programme Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล และหน่วยงานก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

- การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ
- ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- มีระบบการบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพซึ่งเชื่อมโยงกับ

ผลตอบแทน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Accountability) หมายถึง การที่เทศบาล และหน่วยงานจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม
- มีความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล และพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่เทศบาลหรือหน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

บทที่ ๒

สภาพทั่วไปและข้อมูลบุคลากร

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล

๒.๑ วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลป่าซางมุ่งมั่นพัฒนาให้ประชาชนมีความสุขที่ยั่งยืน”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทางการศึกษา และการกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และเมืองในอนาคต
๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเกษตรกรและหัตถกรรมให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและเพียงพอ/ส่งเสริมและอนุรักษ์ บำรุงศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้รับการพัฒนาทางการศึกษา และด้านกีฬา
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต สุขอนามัยในหมู่บ้าน
๗. การบริหารงานขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล และบุคลากรมีคุณภาพ

อย่างทั่วถึง

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนกิจกรรมที่ได้ดำเนินงาน
๓. ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ประชาชนร่วมอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ประชาชนได้รับการพัฒนาทางการศึกษา และด้านกีฬาอย่างทั่วถึง
๗. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น
๘. ประชาชนในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับ อปท.

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. ระบบสาธารณสุขปึกและสาธารณสุขการได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และเมืองในอนาคต

๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเกษตรและหัตถกรรมให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและเพียงพอ/ส่งเสริมและอนุรักษ์ บำรุงศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา และด้านกีฬาอย่างทั่วถึง

๖. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น

๗. การบริหารงานขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล และบุคลากรมีคุณภาพ

๒.๖ กลยุทธ์

๑) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาฐานโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน

๒) ขุดลอกคูคลองจัดสร้างแหล่งน้ำและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตรเพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและน้ำแล้ง

๓) ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุนเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ

๔) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๕) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๖) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพยาเสพติดและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๗) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ แม่น้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๘) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครูนักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๙) ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๑๐) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๑๑) ดำเนินงานตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

๑๒) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักการ แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลป่าซาง นอกจากการคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาประเทศในทุกๆระดับ และการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าซาง ในปัจจุบัน ที่มีผลต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลป่าซาง ดังนี้

- ๑.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓)
- ๑.๒ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
- ๑.๓ แผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)
- ๑.๔ นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลป่าซาง

๒. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร (SWOT ด้านทรัพยากรบุคคล)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ อยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา๒ส่วนดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิตจุดแข็งด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาสเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และ ใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรคเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าซาง

<p style="text-align: center;">จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน ๒. บุคลากรมีจิตบริการ ๓. บุคลากรมีความสมานฉันท์ภายในองค์กร ๔. ผู้บริการปกครองแบบครอบครัว ๕. สภาพแวดล้อมเหมาะสมและบรรยากาศดี ๖. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ๗. บุคลากรรุ่นใหม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ๘. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง ๙. ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจน 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดฐานข้อมูลที่ยอมรับน้ำหนักถือ ๒. ทำงานแทนกันไม่ได้ ๓. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๔. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน ๕. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร ๖. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ๗. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน
<p style="text-align: center;">โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เทศบาลตำบลป่าซางให้โอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ๔. เทศบาลตำบลป่าซาง ให้ความสำคัญต่องานการเจ้าหน้าที่ ๕. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานนอกอย่างดี 	<p style="text-align: center;">ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรภายนอกงานการเจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่ ๒. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เทศบาลตำบลป่าขางมีระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพ ด้านการบริหารและมีจิตบริการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและผลสัมฤทธิ์ของงาน”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
2. สร้างผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนนโยบายเทศบาล
3. พัฒนาขีดความสามารถ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
4. ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการที่มีคุณค่าต่อสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน
5. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม
6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารบุคลากรดังกล่าวของเทศบาล บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากร โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของเทศบาล ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลในช่วง ๓ ปี ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue)

1. วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย
3. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของเทศบาล
4. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ
5. พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลด้วยหลักธรรมาภิบาล
6. การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล
เป้าประสงค์ (Goal)**

๑.๑ เทศบาลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล

๑.๒ เทศบาลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

๑.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล

๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อน
นโยบาย**

เป้าประสงค์ (Goal)

๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร

๒.๑.๒ ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร

๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและ
การตัดสินใจของเทศบาล**

เป้าประสงค์ (Goal)

๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ

๓.๑.๒ จำนวนหน่วยงานที่นำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในหน่วยงาน

๓.๑.๓ ร้อยละของผู้ใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ (Goal)

๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๓ เทศบาลมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร

ตัวชี้วัด

- ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- ๔.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
- ๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน
- ๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ ภารกิจหลัก/

นโยบาย

- ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก
- ๔.๓.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goal)

- ๕.๑ เทศบาลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๒ เทศบาลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับ

อย่างไร้โปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

- ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก
- ๕.๑.๓ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ
- ๕.๒.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติ งานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ทราบก่อนการประเมิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ (Goal)

- ๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

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

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลยุทธ์
๑.๑ เทศบาลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของเทศบาล	๑.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของเทศบาล	ร้อยละ	๑๐๐	๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของเทศบาล
๑.๒ เทศบาลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วนราชการ	๖	๑. สร้างระบบกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลยุทธ์
๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ๒.๑.๒ ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	ระดับ (๑ - ๕) ร้อยละ	๔ ๘๐	๑. สร้างระบบพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ๒. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๘๐	๑. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของเทศบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลยุทธ์
๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ	ระบบ	๑	๑. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน
	๓.๑.๒ จำนวนหน่วยงานที่นำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในหน่วยงาน	หน่วยงาน	๕	
	๓.๑.๓ ร้อยละของผู้ใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	๗๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลยุทธ์
๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	๘๐	๑. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ
	๔.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	๗๐	
	๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๘๐	
๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	๗๐	๑. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ๒. สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม
	๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	๗๐	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลยุทธ์
๔.๓ เทศบาลมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร	๔.๓.๑ จำนวนส่วนราชการที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	ส่วนราชการ	๗	๑. พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจ และกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลยุทธ์
๕.๑ เทศบาลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	ระดับ (๑ - ๕)	๔	๑. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
	๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	๗๐	
	๕.๑.๓ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	เรื่อง	< ๓	
๕.๒ เทศบาลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๕.๒.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบก่อนการประเมิน	ร้อยละ	๙๐	๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลยุทธ์
๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสวัสดิการสภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเทศบาล	(๐ - ๕)	๔	๑. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากร
	๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	๑๗	
	๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรม	๓	

บทที่ ๖
การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

แผนงานโครงการ/ กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ เทศบาลมีแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้อง กับภารกิจและทิศทาง การพัฒนาเทศบาล			กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ หน่วยงานมีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา เทศบาล					
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.๑.๑</u> ร้อย ละของหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนาเทศบาล	ร้อยละ	๑๐๐	โครงการ/ กิจกรรม ๑. โครงการอบรม สัมมนา/ บรรยายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ อัตรากำลัง ๒. โครงการติดตามการจัดทาแผน อัตรากำลัง	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ ให้ความรู้ - ร้อยละของหน่วยงานที่ มีแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนา เทศบาล	ครั้ง ร้อยละ	๑ ๑๐๐	หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่	งานการ เจ้าหน้าที่ งานการ เจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๑.๒</u> เทศบาลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๑.๒.๑ จำนวนหน่วยงานที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง</p>	หน่วยงาน	๕	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง</p>	- จำนวนหน่วยงานที่มีสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	หน่วยงาน	๕	บุคลากร	งานกร เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง			กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างระบบพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ					
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนา สมรรถนะผู้บริหาร*	ระดับ (๑ - ๕)	๕	โครงการ/ กิจกรรม ๑. การจัดทำแผนพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ (ระดับต้น ระดับกลาง และ ระดับสูง)	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร	หน่วย งาน	๕	ผู้บริหาร ทุกระดับ	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ข้อมูลเพิ่มเติม * กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน

- ๑) ประชุมผู้บริหารหน่วยงานเพื่อทบทวนพจนานุกรมสมรรถนะผู้บริหาร (รวมสมรรถนะของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร)
- ๒) กำหนดแนวทางทดสอบระบบประเมินสมรรถนะผู้บริหาร
- ๓) ประเมินสมรรถนะ และจัดทำมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ
- ๔) สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเพื่อประกอบการประเมิน
- ๕) ติดตามประเมินผล และพัฒนาระบบบริหารสมรรถนะ

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๓ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๓ ขั้นตอน

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๕ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๕ ขั้นตอน

**การรักษาระดับความสำเร็จหลังจากดำเนินการครบทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผน

ผู้บริหารตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ได้แก่

- ๑) ผู้บริหารระดับต้น
- ๒) ผู้บริหารระดับกลาง
- ๓) ผู้บริหารระดับสูง

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี ป.ม. ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี ป.ม. ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑.๒ ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	ร้อยละ	๘๐	<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร <u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น ๒. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง ๓. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ๕.โครงการเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหารระดับสูง	- ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	ร้อยละ	๘๐	ผู้บริหารทุกระดับ	งานกรเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๒.๒</u> บุคลากรมีศักยภาพและ มีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง บริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)</p>	ร้อยละ	๗๐	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> สร้างระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งบริหาร</p> <p><u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนา บุคคลเพื่อเตรียมความพร้อม สู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) ๒. การจัดทำฐานข้อมูลรายชื่อผู้มี ศักยภาพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) - ร้อยละของการจัดทำฐานข้อมูล รายชื่อผู้มีศักยภาพที่จะเข้าสู่ ตำแหน่งบริหาร</p>	<p>ร้อยละ</p> <p>ร้อยละ</p>	<p>๘๐</p> <p>๑๐๐</p>	<p>บุคลากร เทศบาล</p> <p>บุคลากรที่ ผ่านการพัฒนา เพื่อรองรับ ตำแหน่งบริหาร</p>	<p>งานการ เจ้าหน้าที่</p> <p>งานการ เจ้าหน้าที่</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของเทศบาล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลุ่มเป้า หมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๓.๑</u> ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการ บริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ปรับปรุงสำเร็จ*</p>	ระบบ	๖	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> ส่งเสริมการพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศด้านบริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน</p> <p><u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. โครงการสำรวจความต้องการใช้ ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาระบบ ๒. โครงการปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- จำนวนครั้งของการสำรวจ ความต้องการใช้ฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>- จำนวนระบบย่อยของ ฐานข้อมูลสารสนเทศด้าน บริหารทรัพยากรบุคคลที่ ปรับปรุงสำเร็จ</p>	<p>ครั้ง</p> <p>ระบบ</p>	<p>๑</p> <p>๔</p>	<p>หน่วยงานที่ใช้ ฐานข้อมูล สารสนเทศ ด้านบริหาร ทรัพยากร บุคคล เจ้าหน้าที่ที่ รับผิดชอบใน การปรับปรุง ระบบฯ</p>	<p>งานการ เจ้าหน้าที่</p> <p>งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน</p>

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวน ๗ ระบบ ได้แก่ ระบบอัตรากำลังและบรรจุแต่งตั้ง ระบบทะเบียนประวัติ ระบบพัฒนาบุคลากร ระบบสวัสดิการ
ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือน ระบบการลา และ ระบบเครื่องราชอิสริยาภรณ์

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๓.๑.๒ จำนวนหน่วยงาน ที่นำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้าน บริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ใน หน่วยงาน	หน่วย งาน	๑	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน					
๓.๑.๓ ร้อยละของผู้ใช้ฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหารทรัพยากร บุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	๗๐	โครงการ/ กิจกรรม ๑. โครงการอบรมการใช้งาน ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. โครงการติดตาม ประเมินผลการใช้ฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุง ระบบ	- จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการ อบรมในแต่ละระบบ - จำนวนหน่วยงาน ที่สามารถใช้งานฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้	คน หน่วยงาน	๖ ๖	เจ้าหน้าที่ที่ใช้ ฐานข้อมูลฯ หน่วยงาน ต่างๆ	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๔.๑</u> บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>			<p><u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>					
<p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</p>	ร้อยละ	๘๐	<p><u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. โครงการปรับปรุงสมรรถนะ</p>	- ร้อยละของสมรรถนะที่ได้ทบทวน/ ปรับปรุงสมรรถนะสำเร็จ	ร้อยละ	๗๐	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	งานกรเจ้าหน้าที่
<p>๔.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)</p>	ร้อยละ	๗๐	<p>๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p>	- ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	๗๐	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	งานกรเจ้าหน้าที่
<p>๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน</p>	ร้อยละ	๗๐	<p>๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)</p>	- ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan:	ร้อยละ	๗๐	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	งานกรเจ้าหน้าที่/หน่วยงาน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งป ม.๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งปม. ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๘๐	<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ <u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ได้แก่ การบริการ/ การสื่อสาร/ภาวะผู้นำ/ การทำงานเป็นทีม/ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ) ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลัก/ ตามนโยบาย (ได้แก่ ด้านงบประมาณการบัญชี/ พัสดุ/ การจัดทำแผน / บริหารบุคคล/ วิชาการ ฯลฯ)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๘๐	บุคลากร ทต.	กองการเจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<u>เป้าประสงค์ที่ ๔.๒</u> บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคง และก้าวหน้าในสายอาชีพ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการ ส่งเสริมความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ*	ร้อยละ	๘๐	<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> สร้างเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร โครงการ/ กิจกรรม ๑. โครงการสนับสนุนทุนการ เข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และการสัมมนาทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะด้าน คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สารสนเทศ	ร้อยละ	๖๐	บุคลากร ทต.	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน
				- จำนวนทุนที่จัดสรรสำหรับ การเข้าร่วมประชุม การ ฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และการสัมมนาทาง วิชาการ	ร้อยละ	๘๐	บุคลากร ทต.	งานการ เจ้าหน้าที่

ข้อมูลเพิ่มเติม * ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับส่งเสริมและสนับสนุน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ เช่น การให้ทุนไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
๒. การขอตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับสายวิชาการ และตำแหน่ง ชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ
๓. การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งระดับต่าง ๆ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก</p> <p><u>เป้าประสงค์ที่ ๔.๓</u> เทศบาลมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร</p>	ร้อยละ	๗๐	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม</p> <p><u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. การทบทวน/ ปรับปรุง/ จัดทำ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านบริหารบุคคลให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม</p> <p>๒. โครงการสำรวจความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม</p> <p><u>กลยุทธ์ที่ ๕</u> พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/ สิ่งจูงใจ และกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน</p>	<p>- จำนวนกฎ/ ระเบียบ/ หลักเกณฑ์ ด้านบริหารบุคคลที่ได้รับการทบทวน/ ปรับปรุงหรือ จัดทำ</p> <p>- ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคล</p>	<p>กฎ/ ระเบียบ/ หลักเกณฑ์</p> <p>ร้อยละ</p>	<p>๓</p> <p>๖๐</p>	<p>เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกฎ/ ระเบียบ/ หลักเกณฑ์ ด้านบริหารบุคคล</p> <p>บุคลากร ทต.</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p> <p>ทุกหน่วยงาน</p>

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๔.๓.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	หน่วยงาน	๔	โครงการ/ กิจกรรม ๑. โครงการจัดทำระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)*	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)**	ระดับ (๑ -๕)	๔	บุคลากรที่มีศักยภาพสูง	งานกร เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ข้อมูลเพิ่มเติม * กระบวนการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน

๑) การกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร (กลุ่มเป้าหมายของระบบ)

๒) การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบ

๓) การสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มที่มีศักยภาพสูง (talent)

๔) กระบวนการและเทคนิคการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่มีศักยภาพสูงและ

๕) การวัดและประเมินผลระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

** ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๑ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๑ ขั้นตอน

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๒ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๒ ขั้นตอน

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๓ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๓ ขั้นตอน

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๔ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๔ ขั้นตอน

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๕ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๕ ขั้นตอน

*** การรักษาระดับความสำเร็จหลังจากดำเนินการครบทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดทำระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ เทศบาลมีการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล			กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ การบริหารจัดการด้วยหลักธรร มาภิบาล					
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ* ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการ บริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับ มาก	ระดับ (๑ - ๕) ร้อยละ	๔ ๘๐	<u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. การบรรยายพิเศษเกี่ยวกับหลัก ธรรมาภิบาลในการทำงาน	- จำนวนโครงการบรรยาย พิเศษเกี่ยวกับหลักธรรมา ภิบาลในการทำงาน	โครงการ	๓	ผู้บริหาร/ บุคลากร เทศบาล	งานการ เจ้าหน้าที่

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน

- ๑) มีแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
 - ๒) มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด
 - ๓) มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
 - ๔) มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร
 - ๕) ปรับปรุงการดำเนินงาน/ ปรับปรุงแผน
- ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๑ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๑ ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๒ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๒ ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๓ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๓ ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๔ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๔ ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๕ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๕ ขั้นตอน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลุ่มเป้า หมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
๕.๑.๓ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิด จรรยาบรรณและวิชาชีพ*	เรื่อง	<๕	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน นำหลักธรรมา ภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ กิจกรรม/ โครงการ ๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล	- จำนวนผู้บริหารที่ เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล	ร้อยละ	๖๐	ผู้บริหาร เทศบาล	งานการ เจ้าหน้าที่

ข้อมูลเพิ่มเติม

* การนับจำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ จะนับเฉพาะข้อร้องเรียนที่สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีมูล

** ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือผู้บริหาร

ร้อยละ ๒๕ หมายถึง ขั้นตอนจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำคู่มือผู้บริหาร กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่ผู้บริหารควรทราบ และผู้รับผิดชอบ

ร้อยละ ๕๐ หมายถึง ขั้นตอนเขียนร่างเนื้อหาคู่มือผู้บริหาร

ร้อยละ ๗๕ หมายถึง ขั้นตอนประชุมเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับเนื้อหาของร่างคู่มือผู้บริหาร และขอความเห็นชอบจากผู้บริหารเทศบาล

ร้อยละ ๑๐๐ หมายถึง ขั้นตอนจัดพิมพ์รูปเล่มคู่มือผู้บริหารและส่งมอบคู่มือให้แก่ผู้บริหารเทศบาล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๕	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
<u>เป้าประสงค์ที่ ๕.๒</u> เทศบาลมีระบบและกลไกด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหาร- งานของบุคลากรทุกระดับอย่าง โปร่งใสและเป็นธรรม			<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตาม จรรยาบรรณและวิชาชีพ <u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. โครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ จรรยาบรรณและวิชาชีพ ๒. โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจใส สะอาด	- จำนวนครั้งที่มีการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลด้านจรรยาบรรณ - จำนวนครั้งในการจัด โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจ ใสสะอาด	ครั้ง ครั้ง	๑ ๑	บุคลากร ทต. บุคลากร ทต.	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
			<u>เป้าประสงค์ที่ ๕.๒</u> เทศบาลมีระบบและกลไกด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหาร- งานของบุคลากรทุกระดับอย่าง โปร่งใสและเป็นธรรม	<u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- จำนวนข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เรื่อง	<๔	บุคลากร ทต.
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๕.๒.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการ ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติ งานให้ผู้ได้บังคับบัญชา ทราบก่อนการประเมิน		๘๐	<u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. การพัฒนาระบบประเมิน- ผล การปฏิบัติงานที่สะท้อนผลงาน และสมรรถนะของบุคลากร					

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี ๒๕๖๕	กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี ๒๕๖๕	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๖.๑</u> บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและ สุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u></p> <p>๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของเทศบาล*</p> <p>๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ กฎหมายกำหนด</p> <p>๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร</p>	<p>ระดับ (๐ - ๕)</p> <p>รายการ</p>	<p>๓.๕๐</p> <p>๑</p>	<p><u>โครงการ/กิจกรรม</u></p> <p>๑. โครงการเสริมสร้างองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace)</p> <p>๒. กิจกรรมส่งเสริมความ ปลอดภัยในที่ทำงาน</p> <p>๓. โครงการส่งเสริมสุข อนามัยของบุคลากร</p> <p>๔. กิจกรรมนันทนาการ สำหรับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>- จำนวนกิจกรรม เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)</p> <p>- จำนวนกิจกรรม ส่งเสริมความปลอดภัยในที่ทำงาน</p> <p>- จำนวนโครงการ ส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร</p> <p>- จำนวนกิจกรรมนันทนาการ สำหรับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>กิจกรรม</p> <p>กิจกรรม</p> <p>กิจกรรม</p> <p>โครงการ</p>	<p>๒</p> <p>๒</p> <p>๒</p> <p>๒</p>	<p>บุคลากร ทต.</p> <p>บุคลากร ทต.</p> <p>บุคลากร ทต.</p> <p>บุคลากร ทต.</p>	<p>งานการ เจ้าหน้าที่</p> <p>สำนักปลัด</p> <p>สำนักปลัด</p> <p>สำนักปลัด</p>

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเทศบาลแบ่งเป็น 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

บทที่ 7 : การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลป่าซางจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี que เทศบาลตำบลป่าซางส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด