

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร แบ่งออกเป็น ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

- ๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑.๒ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

- ๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

- ๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา
- ๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน
การบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล**

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 ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย
๔.๑.๕ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔.๑.๖ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

- ๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

- ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ
๕.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

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

ตัวชี้วัด

- ๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล
๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด
๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาคูคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

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. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพมีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	๑. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

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 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	๑. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	ทุกระดับ	-	๒	๓	๑. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
	๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	เรื่อง	<๕	<๕	<๓	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ๒. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ
๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	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 บุคลากรได้รับการพัฒนาพัฒนาคุณภาพชีวิตสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน(Quality Of Worklife)	๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล	ทุกระดับ	-	๓.๕๐	๓.๗๕	๑. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกของบุคลากร
	๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุงสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	๑	๑	๑	
	๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรม	๑	๑	๑	

**แผนงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม**

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ม.						ม.				
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล												
<u>เป้าประสงค์ที่ ๑.๑</u> องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนาองค์การ บริหารส่วนตำบล <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่ มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบล <u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการอบรม สัมมนา/ บรรยายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ อัตรากำลัง ๒. การติดตามการจัดทำแผน อัตรากำลัง	- จำนวนครั้งที่จัด/ส่ง บุคลากรเข้าร่วม โครงการให้ความรู้ - ร้อยละของส่วน ราชการที่มีแผนอัตร ากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทาง การพัฒนาองค์การ บริหารส่วนตำบล	ครั้ง	๑	๑	๑	หัวหน้างาน และ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักปลัด
							ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐*	๑๐๐*	หัวหน้างาน และ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักปลัด

ข้อมูลเพิ่มเติม * การรักษาระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ม.						ม.				
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหามบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล												
<p>เป้าประสงค์ที่ ๑.๒</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง</p> <p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</p> <p>๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหามบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง</p>	ส่วนราชการ	๕	-	-	<p>กลยุทธ์ที่ ๒</p> <p>สร้างระบบและกลไกการสรรหามบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. การจัดทำแผนสรรหามบุคลากร</p>	- จำนวนส่วนราชการที่มีการสรรหามบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วนราชการ	๕	-	-	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	สำนักปลัด

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ม.	๒๕๖๑	๒๕๖๒				๒๕๖๓	ม.	๒๕๖๑		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ												
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพมีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร							

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	โครงการ/กิจกรรม ๑. การเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหาร	- ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	ผู้บริหารทุกระดับ	สำนักปลัด
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 ๒: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ												
เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม					กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร							

<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๑.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับ ตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนา บุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	๒. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาเพื่อรองรับ ตำแหน่งบริหารตาม แผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ตำแหน่ง บริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	สำนักปลัด
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 ๓: พัฒนารฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล												

<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๓.๑</u> ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน*</p>	ระบบ	๒	๓	๔	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p><u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	- จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน	ระบบ	๒	๓	๔	เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปรับปรุงระบบ	สำนักปลัด
--	------	---	---	---	---	---	------	---	---	---	--	-----------

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวน ๔ ระบบ ได้แก่

- ระบบทะเบียนประวัติพนักงาน
- ระบบบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง ๑ปท.(www.cmss-dla.com)
- ระบบศูนย์ข้อมูลการเลือกตั้ง (<http://ele.dla.go.th>)
- ระบบทะเบียนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (www.nhso.go.th)

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ม.	๒๕๖๑	๒๕๖๒				๒๕๖๓	ม.	๒๕๖๑		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ												
เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u>					<u>โครงการ/กิจกรรม</u>							
๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	๑. การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	ทุกส่วนราชการ
๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	๒. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	- ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนา	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	ทุกส่วนราชการ
๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐		รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)						
๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐								
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 ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ											
					กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ						
					<u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ได้แก่ การบริการ/การสื่อสาร/ภาวะผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ) ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลัก/ตามนโยบาย (ได้แก่ ด้านงบประมาณ/การบัญชี/พัสดุ/การจัดทำแผน/บริหารบุคคล/วิชาการ ฯลฯ) ๓. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ						
					- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	ทุกส่วนราชการ
					- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	ทุกส่วนราชการ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ												
เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความ มั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ					กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพ *	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. การสนับสนุนทุนการศึกษา หรืองบประมาณการเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรม การฝึก ปฏิบัติงาน การดูงาน และการ สัมมนาทางวิชาการ	- ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับทุนการศึกษา หรืองบประมาณ สำหรับการเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และการ สัมมนาทางวิชาการ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	ทุกส่วน ราชการ
๔.๒.๒ ระบบกลไกการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมใน ระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	<u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> สร้างระบบกลไกในการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม	- ร้อยละความพึง พอใจในระบบกลไก การบริหารบุคคล	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	ทุกส่วน ราชการ
					<u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจ ในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ ชัดเจนและเป็นธรรม							

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	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล												
เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ บริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล					กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การบริหารจัดการด้วยหลัก ธรรมาภิบาล							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ*	ทุก ระดับ	-	๒	๓	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการบรรยายพิเศษ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการ ทำงาน	- จำนวนครั้งที่จัด/ส่ง บุคลากรเข้าร่วม โครงการบรรยาย พิเศษเกี่ยวกับหลัก ธรรมาภิบาลในการ ทำงาน	ครั้ง	-	๒	๓	เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	ทุกส่วน ราชการ

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน

- | | |
|--|---|
| ๑) มีแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล | ๔) มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร |
| ๒) มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด | ๕) ปรับปรุงการดำเนินงาน/ปรับปรุงแผน |
| ๓) มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล | |
| 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	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล													
๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการ กระทำผิดจรรยาบรรณและ วิชาชีพ*	เรื่อง	<๕	<๕	<๓	<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ		คน	-	๘	๙	ผู้บริหาร อบต.โรงหีบ	ทุกส่วน ราชการ	
					<u>กิจกรรม/โครงการ</u> ๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล								- จำนวนผู้บริหารที่ เข้าร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล
					<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตาม จรรยาบรรณและวิชาชีพ								
<u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณ และวิชาชีพ	- จำนวนครั้งที่มีการ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้าน จรรยาบรรณ	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหารและ พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	ทุกส่วน ราชการ						
					๒. โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจใส สะอาด		ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหารและ พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	ทุกส่วน ราชการ	

ข้อมูลเพิ่มเติม * การนับจำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ จะนับเฉพาะข้อร้องเรียนที่สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีมูล

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 ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล												
<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๕.๒</u> องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น</p>	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p><u>กิจกรรม/โครงการ</u> ๑. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประกอบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนภายใต้หลักเปิดเผยโปร่งใส</p>	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐*	๑๐๐*	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	ทุกส่วนราชการ

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ข้อมูลเพิ่มเติม * การรักษาระดับความสำเร็จในการแจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งป			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งป			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ม.						ม.				
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร												
เป้าประสงค์ที่ ๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และบรรยากาศที่ สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจใน การทำงาน (Quality Of Worklife)					กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสร้างความผาสุกของ บุคลากร							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตขององค์กรบริหารส่วน ตำบล*	ทุก ระดับ	-	๓.๕๐	๓.๗๕	โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่ง ความสุข (Happy Workplace) ๒. กิจกรรมส่งเสริมความ ปลอดภัยในการทำงาน	- จำนวนกิจกรรม เสริมสร้างองค์กรแห่ง ความสุข (Happy Workplace) - จำนวนกิจกรรม ส่งเสริมความปลอดภัย ในที่ทำงาน	กิจกรรม กิจกรรม	- ๑	๑ ๑	๑ ๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	ทุกส่วน ราชการ ทุกส่วน ราชการ

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 งป			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งป			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ม.										
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓								
ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร												
๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ ปรับปรุง สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับ เพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมาย กำหนด	รายการ	๑	๑	๑	๓. กิจกรรมนันทนาการสำหรับ บุคลากรในองค์กร	- จำนวนกิจกรรม นันทนาการสำหรับ บุคลากรในองค์กร	กิจกรรม	๑	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	ทุกส่วน ราชการ
๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร	ร้อยละ	-	๑	๑	๔. โครงการ “ศุกร์ สะอาด สดใส (Big Cleaning Day)”	- จำนวนกิจกรรม “ศุกร์ สะอาด สดใส Big Cleaning Day)”	กิจกรรม	๑	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	ทุกส่วน ราชการ
					๕. กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์/ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (มีจิตสาธารณะ)	- จำนวนกิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์ /บำเพ็ญสาธารณ- ประโยชน์ (มีจิตสาธารณะ)	กิจกรรม	๑	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	ทุกส่วน ราชการ
					๖. โครงการเสริมสร้างความ สัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร	- จำนวนกิจกรรม เสริมสร้างความ สัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรม	๑	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต.โรงหีบ	ทุกส่วน ราชการ

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

