



# แผนพัฒนาบุคลากร

(Human Resource Development Plan)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลคงสมบูรณ์  
อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b> ความเป็นมาของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
<b>บทที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลบุคลากร</b> สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่น ข้อมูลด้านบุคลากร โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๓
<b>บทที่ ๓ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร</b> หลักการและแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์บุคลากร	๑๒
<b>บทที่ ๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์</b> วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์	๒๐
<b>บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร</b> ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาคูคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนาเทศบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำ การขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการ บริหารจัดการและการตัดสินใจของเทศบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้า ในสายอาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลด้วยหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๒๑
<b>บทที่ ๖ การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ</b> ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร	๒๗

## คำนำ

สำนักปลัดเทศบาล โดยงานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นเข็มทิศหรือทิศทางในการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการเพิ่ม พัฒนา และปรับปรุง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน โดยได้มีการจัดรวบรวมข้อมูลภายในหน่วยงาน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ ในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนพัฒนา ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี ข้อ ๗.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดให้เทศบาลมีแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางการจัดการและการบริการ และจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของเทศบาลปัจจุบันซึ่งแผนดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล

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

เทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ มีความคาดหวังให้แผนพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานต่างๆของเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนเทศบาลภายใต้ภารกิจและโครงการต่างๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกันได้

สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลดงสมบูรณ์

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. ความเป็นมาของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของเทศบาลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเทศบาลให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของเทศบาล ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อเทศบาล ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี ข้อ ๗.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เทศบาลจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

เทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 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 เที่ยงตรง ทันสมัย
- ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนผลิตภาพกำลังและความคุ้มค่า
- มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Programme Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล และหน่วยงานก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ
- ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- มีระบบการบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิผลซึ่งเชื่อมโยงกับ

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

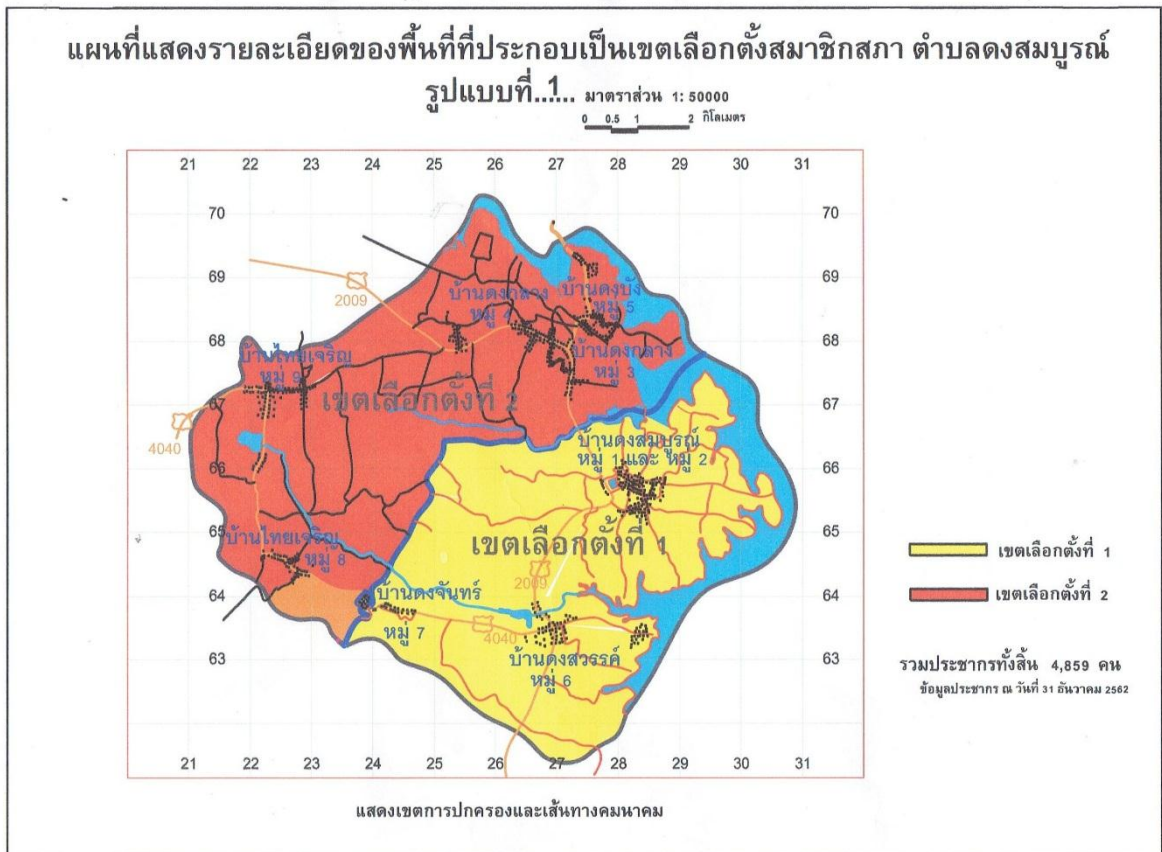
- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

## บทที่ ๒

### สภาพทั่วไปและข้อมูลบุคลากร

#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน



## ประวัติความเป็นมาของเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์

สภาตำบลดงสมบูรณ์ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลดงสมบูรณ์ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙

### การจัดตั้งเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์

เทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลดงสมบูรณ์ เป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย

#### เนื้อที่

ตำบลดงสมบูรณ์ มีเนื้อที่ประมาณ ๕๓.๗๖ ตารางกิโลเมตร

### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลหนองหญ้าไซ อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลหนองหิน อำเภอนองสูงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลคำโคกสูง อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลยางอ้อม อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ มี ๓ ฤดูกาล ดังนี้

**ฤดูร้อน** เริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม ถึงเดือน พฤษภาคม อากาศร้อนจัดมาก

**ฤดูฝน** เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนตุลาคม มีฝนตกชุกเป็นบางช่วงและไม่ตรงบ้าง

ฤดูกาลเกษตรมักไม่ได้ทำการเกษตรตรงตามฤดูกาล

**ฤดูหนาว** เริ่มต้นแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ อากาศหนาวมาก และแห้งแล้ง

### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย บางแห่งเป็นดินลูกรัง มีการเผาป่าทำให้หน้าดินเสื่อมความอุดมสมบูรณ์

### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ ที่แหล่งน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภค จำนวน ๗ แห่ง แหล่งน้ำ ทั้ง ๗ แห่ง เคยเป็นแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่ เพื่อเพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค

### ๑.๖ ลักษณะของไม้/ป่าไม้

ลักษณะของป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นพืชสวน ประมาณ ๙๐ % และป่าสงวน/ป่าอนุรักษ์ ประมาณ ๑๐%

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

หมู่ที่ ๑	บ้านดงสมบูรณ์	
	นายเรืองเดช สายแสน	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑
หมู่ที่ ๒	บ้านดงสมบูรณ์	
	นายบัวพันธ์ นนยะโส	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๒
หมู่ที่ ๓	บ้านดงกลาง	
	นายอักษร ปัญหาเสนา	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๓
หมู่ที่ ๔	บ้านดงกลาง	
	นางปรียะนาถ อันทะนิล	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๔
หมู่ที่ ๕	บ้านดงบัง	
	นายบุญเลิศ วงศ์พิมสอน	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๕
หมู่ที่ ๖	บ้านดงสวรรค์	
	นางสำรอง บัวสมบุรา	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๖
หมู่ที่ ๗	บ้านดงจันร์	
	นายพุทธา ลุงไธสง	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๗
หมู่ที่ ๘	บ้านไทยเจริญ	
	นายวิเศษ บุญเลี้ยง	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๘
หมู่ที่ ๙	บ้านไทยเจริญ	
	นายผจญ พยงแสนกุล	กำนันตำบล



## ๒.๒. ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)			หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านดงสมบูรณ์	๒๓๗	๔๒๔	๓๙๘	๘๒๖	
๒	บ้านดงสมบูรณ์	๑๙๔	๓๘๒	๓๘๑	๗๖๓	
๓	บ้านดงกลาง	๑๗๙	๓๒๔	๓๐๔	๖๒๘	
๔	บ้านดงกลาง	๑๗๕	๒๙๗	๒๙๓	๕๙๐	
๕	บ้านดงบัง	๑๗๗	๓๐๔	๓๐๒	๖๐๖	
๖	บ้านดงสวรรค์	๒๐๘	๓๐๗	๓๒๘	๖๓๕	
๗	บ้านดงจันทร์	๕๔	๖๔	๗๔	๑๓๘	
๘	บ้านไทยเจริญ	๘๕	๑๒๕	๑๑๓	๒๓๘	
๙	บ้านไทยเจริญ	๑๓๔	๒๒๕	๒๒๕	๔๕๐	
รวมทั้งสิ้น		๑,๔๕๗	๒,๔๑๖	๒,๓๗๙	๔,๗๙๕	

๑) มี ๙ หมู่บ้าน จำนวนหลังคาเรือน ๑,๔๕๗ หลังคาเรือน

๒) จำนวนประชากรทั้งหมด ๔,๗๙๕ คน รายละเอียดดังนี้

## ๓. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นกอง และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ขอปรับปรุงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามโครงสร้างของเทศบาลขนาดกลางให้สอดคล้องกับภารกิจ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล เพื่อให้การบริหารราชการของเทศบาลตำบลดงบัง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คล่องตัว เกิดประโยชน์แก่ราชการและประชาชน เทศบาลตำบลดงบังจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

## ๓.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามอัตราตาม แผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p><u>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานวินัยพนักงานเทศบาลลูกจ้างพนักงานจ้าง</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>- งานอื่นที่ไม่ได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><u>๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและจัดทำแผน</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานระบบสารสนเทศและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><u>๑.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</li> <li>- งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้ายและเลื่อนระดับ</li> <li>- งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก</li> <li>- งานทะเบียนประวัติ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</li> <li>- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</li> <li>- งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและแผนอัตรากำลัง</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนาการศึกษาและดูงาน</li> <li>- งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</li> <li>- งานสวัสดิการ การลาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</li> <li>- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p><u>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานวินัยพนักงานเทศบาลลูกจ้างพนักงานจ้าง</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>- งานอื่นที่ไม่ได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด</li> <li>- งานการขออนุญาตใช้เสียง</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><u>๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและจัดทำแผน</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานระบบสารสนเทศและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><u>๑.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</li> <li>- งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้ายและเลื่อนระดับ</li> <li>- งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก</li> <li>- งานทะเบียนประวัติ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</li> <li>- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</li> <li>- งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและแผนอัตรากำลัง</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนาการศึกษาและดูงาน</li> <li>- งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</li> <li>- งานสวัสดิการ การลาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</li> <li>- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา</li> </ul>	

โครงสร้างตามอัตราตาม แผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ</li> <li>- งานจัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติต่าง ๆ</li> <li>- งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน</li> <li>- งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร</li> <li>- งานฝึกอบรบอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล</li> <li>- งานป้องกันและระงับภัยพิบัติต่าง ๆ</li> <li>- งานป้องกันและระงับการชุมนุมประท้วงและการจลาจล</li> <li>- งานป้องกันการติดยาเสพติดหรือสารเสพติด</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๒ ฝ่ายธุรการ</b></p> <p><b>๑.๒.๑ งานธุรการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณของเทศบาล</li> <li>- งานดูแลรักษา จัดเตรียมบริการสถานที่วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ</li> <li>- งานเลขานุการ งานประชุมของเทศบาล</li> <li>- งานสาธารณกุศลของเทศบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ</li> <li>- งานรัฐพิธี และงานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ</li> <li>- งานจัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติต่าง ๆ</li> <li>- งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน</li> <li>- งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร</li> <li>- งานฝึกอบรบอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล</li> <li>- งานป้องกันและระงับภัยพิบัติต่าง ๆ</li> <li>- งานป้องกันและระงับการชุมนุมประท้วงและการจลาจล</li> <li>- งานป้องกันการติดยาเสพติดหรือสารเสพติด</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๒ ฝ่ายธุรการ</b></p> <p><b>๑.๒.๑ งานธุรการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณของเทศบาล</li> <li>- งานดูแลรักษา จัดเตรียมบริการสถานที่วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ</li> <li>- งานเลขานุการ งานประชุมของเทศบาล</li> <li>- งานสาธารณกุศลของเทศบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ</li> <li>- งานรัฐพิธี และงานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามอัตราตาม แผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๒.๒ งานกิจการสภาเทศบาล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา</li> <li>- งานการประชุมสภาเทศบาล</li> <li>- งานเลือกตั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล</li> <li>- งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานทะเบียนประวัติผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานจัดทำฎีกาของสำนักปลัด</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p><b>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท</li> <li>- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย</li> <li>- งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท</li> <li>- งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น</li> </ul> <p><b>๒.๑.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บและชำระรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ</li> <li>- งานวางแผน ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินการจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานเก็บรักษา และนำส่งเงินประจำวัน</li> <li>- งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๑.๒.๒ งานกิจการสภาเทศบาล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา</li> <li>- งานการประชุมสภาเทศบาล</li> <li>- งานเลือกตั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล</li> <li>- งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานทะเบียนประวัติผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานจัดทำฎีกาของสำนักปลัด</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p><b>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท</li> <li>- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย</li> <li>- งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท</li> <li>- งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น</li> </ul> <p><b>๒.๑.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บและชำระรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ</li> <li>- งานวางแผน ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินการจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานเก็บรักษา และนำส่งเงินประจำวัน</li> <li>- งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามอัตราตาม แผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดหา จัดซื้อ การตรวจรับ การเบิกจ่าย พัสดุของเทศบาล</li> <li>- งานการซ่อมบำรุงและรักษาทรัพย์สิน</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>- งานการจำหน่ายพัสดุ</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><u>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u></p> <p><u>๒.๒.๑ งานธุรการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานจัดทำสถิติการคลัง รายรับ รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ</li> <li>- งานจัดทำบัญชีระบบคอมพิวเตอร์ (ระบบ บัญชี e-laas)</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><u>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</u></p> <p><u>๓.๑.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่น</li> <li>- งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานซ่อมบำรุงอาคารถนนสะพานเขื่อนทางเท้า</li> <li>- งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><u>๓.๑.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคารและการผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม</li> <li>- งานประมาณราคาก่อสร้าง</li> <li>- งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการข้อมูล</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><u>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดหา จัดซื้อ การตรวจรับ การเบิกจ่าย พัสดุของเทศบาล</li> <li>- งานการซ่อมบำรุงและรักษาทรัพย์สิน</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>- งานการจำหน่ายพัสดุ</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><u>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u></p> <p><u>๒.๒.๑ งานธุรการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานจัดทำสถิติการคลัง รายรับ รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ</li> <li>- งานจัดทำบัญชีระบบคอมพิวเตอร์ (ระบบ บัญชี e-laas)</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><u>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</u></p> <p><u>๓.๑.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่น</li> <li>- งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานซ่อมบำรุงอาคารถนนสะพานเขื่อนทางเท้า</li> <li>- งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><u>๓.๑.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคารและการผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม</li> <li>- งานประมาณราคาก่อสร้าง</li> <li>- งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการข้อมูล</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	
<p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p><u>๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนงานและโครงการ</li> <li>- งานระบบสารสนเทศ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p><u>๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนงานและโครงการ</li> <li>- งานระบบสารสนเทศ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานข้อมูลศูนย์พัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</li> <li>- งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><u>๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย</li> </ul>	

## บทที่ ๓

### การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร

#### ๑. หลักการ แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ในการจัดทำแผนพัฒนา ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ นอกจากการคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาประเทศในทุกๆระดับ และการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาของเทศบาลตำบลชาง ในปัจจุบัน ที่มีผลต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ ดังนี้

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

โดยแยกเป็นรายละเอียดดังนี้

#### ๑.๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)

##### วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

##### พันธกิจ

๑) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรม

๒) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

๓) พัฒนาระบบการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับปรุงกระบวนการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๔) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

##### วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

- (๑) เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข
- (๒) เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์

##### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- (๑) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

(๑.๑) การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทย ควบคู่กับการเสริมสร้างขีดความสามารถ

(๑.๒) การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก และสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ

(๑.๓) การเสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิตในสังคม และมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

(๑.๔) การสานสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้มีคุณค่าร่วมและตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคม และเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสมีระบบตรวจสอบและการรับผิดชอบที่รัดกุม

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะผู้สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

(๒.๑) การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม

(๒.๒) การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๒.๓) การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม

(๒.๔) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๒.๕) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม

(๓) ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

(๓.๑) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน

(๓.๒) การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร

(๓.๓) การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต

(๓.๔) การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร

(๓.๕) การสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพัฒนาพลังงานชีวภาพในระดับครัวเรือนและชุมชน

(๓.๖) การสร้างความมั่นคงด้านพลังงานชีวภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศและความเข้มแข็งภาค

เกษตร

(๓.๗) การปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน

(๔) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

(๔.๑) การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

(๔.๒) การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

(๔.๓) การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม

(๔.๔) การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศและภูมิภาคภายใต้บทบาทที่สร้างสรรค์เป็น

ทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก

(๔.๕) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ

(๔.๖) การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างสังคมนานาชาติที่มีคุณภาพ ป้องกันภัยจากการก่อการร้าย อาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย

(๔.๗) การเสริมสร้างความร่วมมือที่ีระหว่างประเทศในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีจริยธรรมและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเปิดรับความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไร

(๔.๘) การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว



(๔.๙) การส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานการลงทุน และการประกอบธุรกิจในเอเชียรวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในการพัฒนาภูมิภาค

(๔.๑๐) การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศ

(๕) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

(๕.๑) การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕.๒) การปรับกระบวนการทัศน์การพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศเพื่อเตรียมพร้อมไปสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕.๓) การยกระดับขีดความสามารถในการรองรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้สังคมมีภูมิคุ้มกัน

(๕.๔) การเตรียมความพร้อมรองรับภัยพิบัติทางธรรมชาติ

(๕.๕) การสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและวิกฤตจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๕.๖) การเพิ่มบทบาทประเทศไทยในเวทีประชาคมโลกที่เกี่ยวข้องกับกรอบความตกลงและพันธกรณีด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

(๕.๗) การควบคุมและลดมลพิษ

(๕.๘) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรมอย่างบูรณาการ

## ๑.๒ แผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

### พันธกิจ

๑) มุ่งสร้างและปรับปรุงระบบโครงสร้างบริการพื้นฐาน เพื่อการผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมให้ทั่วถึง โดยใช้แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์

๒) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

๓) อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว อย่างยั่งยืน

๔) พัฒนาคูณภาพชีวิตและสังคมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕) ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ภัยทางสังคม ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

๖) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกภาคส่วนให้สามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### เป้าประสงค์รวม

เศรษฐกิจเติบโตอย่างเสถียรภาพ ผลผลิตทางการเกษตรมีประสิทธิภาพสูง ประชาชนมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น สังคมอยู่เย็นเป็นสุขภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี

### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสินค้าเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า

เป้าประสงค์ - เพื่อเพิ่มผลผลิตและมูลค่าสินค้าการเกษตร ส่งเสริมการแปรรูปและตลาดขยายพารา

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาขีดความสามารถการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ - เพื่อเพิ่มศักยภาพการค้า การตลาด เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

เป้าประสงค์ - พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสู่ระดับมาตรฐาน ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์และมีมาตรฐานสิ่งแวดล้อมดี

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความสงบ ความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

เป้าประสงค์ - สังคมมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

### ๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑)

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการพัฒนางานด้านการคมนาคมและการขนส่งและระบบโลจิสติกส์

๑.๒ แนวทางการพัฒนางานด้านสาธารณูปโภคและด้านสาธารณูปการ

๑.๓ แนวทางการพัฒนางานด้านการผังเมือง

๑.๔ แนวทางการพัฒนาด้านการปรับปรุง บำรุงรักษา ทุกด้านที่อยู่ในกรอบของโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ แนวทางการพัฒนางานด้านการส่งเสริมอาชีพ

๒.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการสวัสดิการสังคม

๒.๓ แนวทางการพัฒนางานด้านการศึกษา

๒.๔ แนวทางการพัฒนางานด้านสาธารณสุข

๒.๕ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย

๓.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๓.๓ แนวทางการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๔ แนวทางการพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ประสานงานอาสาสมัคร สอดส่องดูแลความผิดปกติของชุมชน

๓.๕ แนวทางการพัฒนาด้านการป้องกันและควบคุมแก้ไขปัญหาเสพติด

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑ แนวทางการพัฒนางานด้านส่งเสริมการลงทุน

๔.๒ แนวทางการพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร

๔.๓ แนวทางการพัฒนางานด้านการพาณิชยกรรม

๔.๔ แนวทางการพัฒนางานด้านการท่องเที่ยว

๔.๕ แนวทางการพัฒนางานด้านการกีฬาและนันทนาการ

๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ แนวทางการพัฒนางานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหามลภาวะสิ่งแวดล้อม

๕.๓ แนวทางการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๔ แนวทางการพัฒนาการคุ้มครองดูแลรักษา ดิน น้ำ และป่า
- ๖) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๑ แนวทางการพัฒนางานด้านการส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๒ แนวทางการพัฒนางานด้านอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี และวัฒนธรรม
- ๖.๓ แนวทางการพัฒนางานด้านการอนุรักษ์ ทำนุบำรุงรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุในพื้นที่
- ๗) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี
- ๗.๑ แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้
- ๗.๒ แนวทางการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมในการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๗.๓ แนวทางการพัฒนาระบบการติดตาม ประเมินผลพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๔ แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณ
- ๗.๕ แนวทางการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการที่ทันสมัย อย่างครบวงจร
- ๗.๖ แนวทางการพัฒนาสร้างเสริมการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

#### ๑.๔ นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์

##### (๑) นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) พัฒนา ปรับปรุง สนับสนุนและบูรณะระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้าสาธารณะ ประปาฯ ให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมทั่วพื้นที่ของตำบล และตรงตามความต้องการของประชาชน
- ๒) พัฒนา ปรับปรุง สถานีสูบน้ำ แหล่งน้ำสาธารณะประโยชน์เพื่อให้มีน้ำใช้ในการอุปโภคและการเกษตร รวมทั้งเป็นแหล่งกักเก็บน้ำไว้ในช่วงเกิดภาวะหรือสถานการณ์ภัยแล้ง
- ๓) ควบคุมการปลูกสร้างอาคารให้เป็นไปตามกฎหมาย
- ๔) ปรับปรุงภูมิทัศน์ จัดทำ บำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชนในเขตเทศบาลอย่างเพียงพอ
- ๕) จัดให้มีน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคและบริโภค ให้เพียงพอแก่ประชาชน เช่น การขยายเขตประปาฯ

##### (๒) นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ดำเนินการจัดทำงบประมาณ และปรับปรุงระบบภาษี และแผนงานการบริหารทรัพย์สินของเทศบาล ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งปรับลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ กลุ่มผู้สนใจและการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ในอันที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมอาชีพไปประกอบอาชีพเพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับประชาชน
- ๓) สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และสร้างเสริมผลิตภัณฑ์ให้เป็นรายได้
- ๔) จัดให้มีตลาดสด ตลาดกลางทางการเกษตรที่ได้มาตรฐานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและขยายฐานเศรษฐกิจประชาชนในเทศบาล

##### (๓) นโยบายด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑) สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบ ให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น

๒) ให้การสนับสนุนสถานศึกษาในเขตเทศบาล ให้เกิดบูรณาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และกีฬา

๓) ส่งเสริมสนับสนุนปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการกีฬา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การกีฬา ให้ชุมชนเพื่อจะได้มีอุปกรณ์กีฬา เล่นกีฬาออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยของร่างกายอันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งดำเนินการปรับปรุงสนามกีฬาของชุมชนให้ทันสมัย

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรศาสนาทุกศาสนา

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามประจำท้องถิ่นเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการดำเนินการให้เป็นที่ยอมรับ

#### (๔) นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และชุมชน

๑) สนับสนุนโครงการแก้ไขปัญหาคาความยากจนของรัฐบาล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และขยายโอกาสให้กับประชาชน

๒) สงเคราะห์และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งพัฒนาเด็ก เยาวชน องค์กรสตรีและองค์กรภาพประชาชนต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล

๓) ส่งเสริม สนับสนุนในการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตำบล หน่วยกู้ภัยให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานเพื่อดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาล โดยมุ่งเน้นการป้องกันและแก้ไขปญหายาเสพติด พร้อมทั้งจัดระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

๔) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการ ทั้งในระบบการจัดซื้อจัดจ้างกระบวนการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดิน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

รวมทั้งให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตามขั้นตอนของทางราชการ

๕) ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์ได้รับการสนับสนุนเบี้ยยังชีพตามความเหมาะสมภายใต้กรอบงบประมาณและนโยบายรัฐบาล

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนคณะกรรมการหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน เพื่อเติมเต็มในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมและทั่วถึง

#### (๕) นโยบายด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๑) พัฒนาและดูแลรักษาความสะอาดในเขตเทศบาล โดยพัฒนาประสิทธิภาพการเก็บขยะให้ทั่วถึงและจัดให้มีถังขยะเพียงพอกับปริมาณขยะอย่างเหมาะสม

๒) รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะ

๓) รณรงค์ควบคุมและป้องกันโรคระบาด โรคติดต่อต่างๆ

๔) สนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.)

๕) รณรงค์ให้ผู้ประกอบการและประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๖) ส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลขาง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### (๖) นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการบริการ

๑) ส่งเสริมด้านการเมือง การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของเทศบาล โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือยึดหลักธรรมาภิบาล

๒) ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร โดยการบริหารงานบนพื้นฐานของความถูกต้องยุติธรรมและความโปร่งใส โดยยึดหลักคุณธรรมรวมทั้งพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตใจสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็ว และถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอนและกฎหมาย

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรของเทศบาลให้ได้รับการศึกษาและเกิดจิตสำนึกในการบริการประชาชน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นและกิจการอื่นที่กฎหมายกำหนด

## ๒. การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

### การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S	W
<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ ทต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง กับการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> <li>๓. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการ</li> </ol>
O	T
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา ทต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ ทต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li> <li>๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

## S

## จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระ
๗. มีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและนโยบายของชาติ
๘. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีเองได้

## W

## จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้ อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
๗. การบริการขั้นพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมและไม่มีมาตรฐาน เช่น ถนน ทางระบายน้ำ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ฯลฯ

## O

## โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา ทต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตกระทบกุ่ม ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. งบประมาณเพิ่มขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด

## T

## ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักเป็นญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาลตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ
๔. สำนักงานอยู่ห่างไกลชุมชนทำให้การติดต่อไม่สะดวก การให้บริการล่าช้า
๕. ขาดการสนับสนุนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบล เป็นสำคัญ

## บทที่ ๔

### วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“เทศบาลตำบลคงสมบูรณ์มีระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพ ด้านการบริหารและมีจิตบริการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและผลสัมฤทธิ์ของงาน”

#### พันธกิจ (Mission)

- พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
- สร้างผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนนโยบายเทศบาล
- พัฒนาขีดความสามารถ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการที่มีคุณค่าต่อสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน
- เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม
- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม

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

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue)

- วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย
- พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของเทศบาล
- พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลด้วยหลักธรรมาภิบาล
- 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: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย

#### 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: พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของเทศบาล

#### 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

## บทที่ ๖

### การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.๑ เทศบาลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของเทศบาล	๑.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของเทศบาล
๑.๒ เทศบาลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วน ราชการ	๕	๓	๒	๑. สร้างระบบกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ๒.๑.๒ ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	ระดับ (๑ - ๕)  ร้อยละ	๓  ๔๐	๔  ๖๐	๕  ๘๐	๑. สร้างระบบพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ๒. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๔๐	๖๐	๘๐	๑. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของเทศบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ	ระบบ	๑	๑	๑	๑. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน
	๓.๑.๒ จำนวนหน่วยงานที่นำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในหน่วยงาน	หน่วยงาน	๓	๔	๕	
	๓.๑.๓ ร้อยละของผู้ใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๑. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ
	๔.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	
	๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	
๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๑. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ๒. สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม
	๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔.๓ เทศบาลมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร	๔.๓.๑ จำนวนส่วนราชการที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	ส่วนราชการ	๔	๕	๖	๑. พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจ และกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลด้วยหลักธรรมาภิบาล**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕.๑ เทศบาลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	ระดับ (๑ - ๕)	๓	๔	๕	๑. ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
	๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	
	๕.๑.๓ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	เรื่อง	< ๕	< ๓	< ๓	
๕.๒ เทศบาลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหาร- งานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๕.๒.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติ งานให้ผู้ที่บังคับบัญชาทราบก่อนการประเมิน	ร้อยละ	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสวัสดิการสภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเทศบาล	(๐ - ๕)	๓	๔	๕	๑. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผาสุกของบุคลากร
	๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	๑๖	๑๗	๑๘	
	๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรม	๒	๓	๔	

## บทที่ ๖

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

# ภาคผนวก

แผนงานโครงการ/ กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาคณะกรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ เทศบาลมีแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้อง กับภารกิจและทิศทาง การพัฒนาเทศบาล					กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ หน่วยงานมีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา เทศบาล							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา เทศบาล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	โครงการ/ กิจกรรม ๑. โครงการอบรม สัมมนา/ บรรยายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ อัตรากำลัง ๒. โครงการติดตามการจัดทา แผนอัตรากำลัง	จำนวนครั้งที่จัด โครงการให้ความรู้	ครั้ง	๑	๑	๑	หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่	งานการ เจ้าหน้าที่
						- ร้อยละของ หน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา เทศบาล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่	งานการ เจ้าหน้าที่



เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
<u>เป้าประสงค์ที่ ๑.๒</u> เทศบาลมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	หน่วย งาน	๖	๔	๒	<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> สร้างระบบและกลไกการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ		หน่วย งาน	๖	๔	๒	บุคลากร	งาน เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๑.๒.๑ จำนวนหน่วยงานที่สามารถสรรหาคัดเลือกได้ตามแผนอัตรากำลัง					<u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกตามแผนอัตรากำลัง							

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างระบบพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร*	ระดับ (๑ - ๕)	๓	๔	๕	โครงการ/ กิจกรรม ๑. การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ (ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง)	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	หน่วย งาน	๓	๔	๕	ผู้บริหารทุกระดับ	งานกร 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	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๒.๑.๒ ร้อยละของผู้บริหาร แต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อม ขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร</p> <p><u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น ๒. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง ๓. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ๕.โครงการเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหารระดับสูง</p>		ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ผู้บริหารทุกระดับ	งาน เจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๐	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๒.๒</u> บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)</p>	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร</p> <p><u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)</p> <p>๒. การจัดทำฐานข้อมูลรายชื่อผู้มีศักยภาพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)</p> <p>ร้อยละของการจัดทำฐานข้อมูลรายชื่อผู้มีศักยภาพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร</p>	ร้อยละ	๖๐	๘๐	๘๐	บุคลากรเทศบาล	งานกรเจ้าหน้าที่
							ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร	งานกรเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของเทศบาล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
<p>เป้าประสงค์ที่ ๓.๑</p> <p>ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	ระบบ	๓	๓	๓	<p>กลยุทธ์ที่ ๑</p> <p>ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>		ครั้ง	๑	๑	๑	หน่วยงานที่ใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่
<p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</p> <p>๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ*</p>												

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

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๓.๑.๒ จำนวนหน่วยงาน ที่นำระบบฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลมาใช้ใน หน่วยงาน	หน่วย งาน	๑	๑	๑	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน							
๓.๑.๓ ร้อยละของผู้ใช้ ฐานข้อมูลสารสนเทศด้าน บริหารทรัพยากรบุคคลมี ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	โครงการ/ กิจกรรม ๑. โครงการอบรมการใช้งาน ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. โครงการติดตาม ประเมินผลการใช้ฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุง ระบบ	- จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการอบรมในแต่ละ ระบบ  - จำนวนหน่วยงาน ที่สามารถใช้งาน ฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากร บุคคลได้	คน  หน่วย งาน	๔  ๔	๕  ๕	๖  ๖	เจ้าหน้าที่ที่ใช้ ฐานข้อมูลฯ  หน่วยงาน ต่างๆ	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน  งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี ป.ม.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี ป.ม.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๔.๑</u> บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>					<p><u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>							
<p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</p>	ร้อยละ	๖๐	๘๐	๑๐๐	<p><u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. โครงการปรับปรุงสมรรถนะ</p>	- ร้อยละของสมรรถนะที่ได้ ทบทวน/ ปรับปรุงสมรรถนะสำเร็จ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	งานกร เจ้าหน้าที่
<p>๔.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)</p>	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	งานกร เจ้าหน้าที่
<p>๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน</p>	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	- ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan:	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	งานกร เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตาม สมรรถนะ/ ภารกิจหลัก/ นโยบาย	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นมืออาชีพ  <u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. โครงการพัฒนาบุคลากร ตามสมรรถนะ (ได้แก่ การ บริการ/การสื่อสาร/ภาวะ ผู้นำ/ การทำงานเป็นทีม/ ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ) ๒. โครงการพัฒนาบุคลากร ตามภารกิจหลัก/ ตาม นโยบาย (ได้แก่ ด้าน งบประมาณการบัญชี/ พัสดุ/ การจัดทำแผน / บริหาร บุคคล/ วิชาการ ฯลฯ)	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงาน ตาม สมรรถนะ/ ภารกิจ หลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	บุคลากร ทต.	กองการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน



เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้า หมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริม ความมั่นคงและก้าวหน้าใน สายอาชีพ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่ ได้รับการส่งเสริมความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ*	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๔. โครงการพัฒนาความรู้และ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะด้าน คอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	บุคลากร ทต.	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน
					กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร โครงการ/ กิจกรรม	๑. โครงการสนับสนุนทุนการ เข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และการสัมมนาทางวิชาการ	- จำนวนทุนที่จัดสรร สำหรับการเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การ ดูงาน และการสัมมนา ทางวิชาการ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	บุคลากร ทต.

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	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจ ในระบบกลไกการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม ในระดับมาก  เป้าประสงค์ที่ ๔.๓ เทศบาลมีระบบแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ ในองค์กร	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	<u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> สร้างระบบกลไกในการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม  <u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. การทบทวน/ ปรับปรุง/ จัดทำ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านบริหารบุคคล ให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม  ๒. โครงการสำรวจความพึง พอใจในระบบกลไกการ บริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็น ธรรม		กฎ/ ระเบียบ / หลัก เกณฑ์	๓	๔	๕	เจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้องกับ กฎ/ ระเบียบ/ หลักเกณฑ์ ด้านบริหาร บุคคล บุคลากร ทต.	ทุกหน่วยงาน
					<u>กลยุทธ์ที่ ๕</u> พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/ สิ่งจูงใจ และกำหนด ผลตอบแทนให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและ ผลงาน							

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๔.๓.๑ จำนวนหน่วยงานที่มี การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง (Talent Management)	หน่วย งาน	๓	๔	๕	โครงการ/ กิจกรรม ๑. โครงการจัดหาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง (Talent Management)*	- ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำระบบ สร้างแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง (Talent Management)**	ระดับ (๑ -๕)	๓	๔	๕	บุคลากรที่มี ศักยภาพสูง	งานการ 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	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งปม.			กลุ่มเป้า หมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ เทศบาลมีการบริหารจัดการ ตามหลัก ธรรมาภิบาล					กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การบริหารจัดการด้วยหลัก ธรรมาภิบาล							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จใน การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการบริหารจัดการ*	ระดับ (๑ - ๕)	๒	๓	๔	<u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. การบรรยายพิเศษเกี่ยวกับ หลักธรรมาภิบาลในการ ทำงาน	- จำนวนโครงการ บรรยายพิเศษเกี่ยวกับ หลักธรรมาภิบาลใน การทำงาน	โครง การ	๑	๒	๓	ผู้บริหาร/ บุคลากร เทศบาล	งานการ เจ้าหน้าที่
๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจ ในการบริหารจัดการของ หน่วยงานอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐								

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	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๕.๑.๓ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ*	เรื่อง	<๕	<๓	<๓	<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ  <u>กิจกรรม/โครงการ</u> ๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ๒. การจัดทำคู่มือผู้บริหาร	จำนวนผู้บริหารที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล  ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือผู้บริหาร**	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ผู้บริหารเทศบาล	งานกร 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	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
<u>เป้าประสงค์ที่ ๕.๒</u> เทศบาลมีระบบและกลไก ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและบริหาร- งาน ของบุคลากรทุกระดับอย่าง โปร่งใสและเป็นธรรม		๘๐	๙๐	๑๐๐	<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติ ตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ							
					<u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. โครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ จรรยาบรรณและวิชาชีพ ๒. โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจ ไสสะอาด	- จำนวนครั้งที่มีการ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้าน จรรยาบรรณ - จำนวนครั้งในการจัด โครงการปฏิบัติธรรม เพื่อใจใสสะอาด	ครั้ง    ครั้ง	๑    ๑	๑    ๑	๑    ๑	บุคลากร ทต.    บุคลากร ทต.	งานการ เจ้าหน้าที่    สำนักปลัด
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๕.๒.๑ ร้อยละของหน่วยงาน ที่มีการประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติ งานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ก่อนการประเมิน					<u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ แก่บุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน							
					<u>โครงการ/ กิจกรรม</u> ๑. การพัฒนาระบบประเมิน- ผลการปฏิบัติงานที่สะท้อน ผลงานและสมรรถนะของ บุคลากร	- จำนวนข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เรื่อง	< ๕	< ๔	< ๓	บุคลากร ทต.	งานการ เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ.			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
<u>เป้าประสงค์ที่ ๖.๑</u> บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและ สุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ  <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของเทศบาล* ๖.๑.๒ จำนวนรายการ เพิ่มเติม/ ปรับปรุง สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจาก สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	ระดับ (๐ - ๕)  รายการ	๓.๕๐	๓.๗๕	๔.๐๐	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการเสริมสร้างองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace) ๒. กิจกรรมส่งเสริมความ ปลอดภัยในที่ทำงาน ๓. โครงการส่งเสริมสุขภาวะ ของบุคลากร ๔. กิจกรรมนันทนาการ สำหรับบุคลากรในองค์กร	- จำนวนกิจกรรม เสริมสร้างองค์กรแห่ง ความสุข (Happy Workplace) - จำนวนกิจกรรม ส่งเสริมความ ปลอดภัยในที่ทำงาน - จำนวนโครงการ ส่งเสริมสุขภาวะของ บุคลากร - จำนวนกิจกรรม นันทนาการสำหรับ บุคลากรในองค์กร	กิจกรรม  กิจกรรม  กิจกรรม  โครงการ การ	๑	๒	๓	บุคลากร ทต.  บุคลากร ทต.  บุคลากร ทต.  บุคลากร ทต.	งาน การ เจ้าหน้าที่  สำนักปลัด  สำนักปลัด  สำนักปลัด

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







