

๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากร ได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบล

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | 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 จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง | ส่วนราชการ | ๓ | ๔ | ๕ | ๑. สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์ |
|--|---|--------------|----------------------|------|------|--|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| ๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาระบบและต่อเนื่อง | ร้อยละ | ๓๐ | ๔๐ | ๕๐ | ๑. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร |
| ๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม | ๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) | ร้อยละ | ๑๐ | ๒๐ | ๒๐ | ๑. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนารูปร่างข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์ |
|--|---|--------------|----------------------|------|------|--|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| ๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน | ระบบ | ๒ | ๓ | ๔ | ๑. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์ |
|---|--|--------------|----------------------|------|------|---|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| ๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๘๐ | ๑. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ |
| | ๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๘๐ | |
| | ๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๘๐ | |
| | ๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลักนโยบาย | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๘๐ | |
| ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ร้อยละ | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ๑. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ๒. สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม |
| | ๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๗๐ | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์ |
|---|--|----------------|----------------------|------|------|---|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| ๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล | ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ | ระดับ (๑-๕) | - | ๒ | ๓ | ๑. ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์ |
|--|--|--------------|----------------------|------|------|---|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| | ๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ | เรื่อง | <๕ | <๕ | <๓ | ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักการมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ |
| ๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม | ๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น | ร้อยละ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน |

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์ |
|--|---|--------------------------------|----------------------|---------------|----------------|--|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| ๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้างมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน(Quality Of Worklife) | ๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุงสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร | ระดับ (๐ - ๕) รายการ | - ๑ | ๓.๕๐ ๒ | ๓.๗/๕ ๓ | ๑. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกของบุคลากร |

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

| เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลุ่ม เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ |
|---|----------------|----------------------|------|------|---|--|-----------------|----------------------|-----------|-----------|--------------------------------|--|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนาองค์การ บริหารส่วนตำบล | | | | | กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจและทิศ ทางการพัฒนาองค์กร | | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มี แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล | ร้อยละ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการอบรม สัมมนา/บรรยาย เกี่ยวกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒. การติดตามการจัดทำแผน อัตรากำลัง | - จำนวนครั้งที่จัด/ส่งบุคลากรเข้า ร่วมโครงการให้ความรู้ - ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนาองค์กร | ครั้ง ร้อยละ | ๑ ๑๐๐ | ๑ ๑๐๐* | ๑ ๑๐๐* | | สำนักงานปลัด อบต. สำนักงานปลัด อบต. |
| ข้อมูลเพิ่มเติม * การรักษาระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรร หา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง | | | | | กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างระบบและกลไกการสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และ อารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ | | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถ สรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง | ส่วน ราชการ | ๓ | ๔ | ๕ | โครงการ/กิจกรรม ๑. การจัดทำแผนสรรหาบุคลากร | - จำนวนส่วนราชการที่มีการสรรหา บุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง | ส่วน ราชการ | ๓ | ๔ | ๕ | พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต.ยะหา | สำนักงานปลัด อบต. |

| เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลุ่ม เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--------------|----------------------|------|------|---|--|--------------|----------------------|------|------|--|-------------------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ๒.๑.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | | | | | โครงการ/กิจกรรม ๑. การเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหาร | | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒.๑.๒ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ | ๓๐ | ๔๐ | ๕๐ | | - ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ | ๓๐ | ๔๐ | ๕๐ | ผู้บริหารทุกระดับ | สำนักงานปลัด อบต. |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) | ร้อยละ | ๑๐ | ๒๐ | ๒๐ | | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) | ร้อยละ | ๑๐ | ๒๐ | ๒๐ | พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต. ยะหา | สำนักงานปลัด อบต. |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนารูข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน* | ระบบ | ๒ | ๓ | ๔ | | - จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน | ระบบ | ๒ | ๓ | ๔ | เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงระบบ | สำนักงานปลัด อบต. |
| ข้อมูลเพิ่มเติม * ระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวน ๓ ระบบ ได้แก่ ระบบทะเบียนประวัติพนักงาน - ระบบบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง อปท.(www.cmss-dla.com) - ระบบศูนย์ข้อมูลการเลือกตั้ง (http://ele.dla.go.th) - ระบบทะเบียนบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (www.nhso.go.th) | | | | | | | | | | | | |

| เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลุ่ม เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--------------|----------------------|------|------|---|---|--------------|----------------------|------|------|------------------------------------|-------------------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ | | | | | | | | | | | | |
| บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ที่ ๑ | | | | | | | | | | | | |
| สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | | | |
| โครงการกิจกรรม | | | | | | | | | | | | |
| ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๘๐ | ๑. การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) | - ร้อยละของความสำเร็จการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๘๐ | ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง | สำนักงานปลัด อบต. |
| ๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan:IDP) | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๘๐ | ๒. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) | - ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๘๐ | ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง | สำนักงานปลัด อบต. |
| ๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๘๐ | | | | | | | | |
| ๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลักนโยบาย | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๘๐ | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ที่ ๒ | | | | | | | | | | | | |
| พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ | | | | | | | | | | | | |
| โครงการกิจกรรม | | | | | | | | | | | | |
| ๑.โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (การบริการการสื่อสารภาวะผู้นำทำงานเป็นทีมเชี่ยวชาญในงาน | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๘๐ | | - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลักนโยบาย | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๘๐ | พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต.ยะหา | สำนักงานปลัด อบต. |
| ๒.โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลักนโยบาย (งบประมาณ/การบัญชี/พัสดุ/แผนพัฒนางานบุคคล/การศึกษา | ร้อยละ | ๓๐ | ๔๐ | ๕๐ | | - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ | ร้อยละ | ๓๐ | ๔๐ | ๕๐ | พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต.ยะหา | สำนักงานปลัด อบต. |
| ๓.โครงการพัฒนาความรู้ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | | | | | | | | |

| เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลุ่ม เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ |
|---|----------------|----------------------|------|------|---|---|--------------|----------------------|------|------|--|-------------------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและ ก้าวหน้าในสายอาชีพ | | | | | กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร | | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ * | ร้อยละ | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | โครงการกิจกรรม ๑. การสนับสนุนทุนการศึกษาหรือ งบประมาณการเข้าร่วมประชุม การ ฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และการสัมมนาทางวิชาการ | - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับทุน การศึกษา งบประมาณสำหรับการ ประชุม การฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน การสัมมนาทางวิชาการ | ร้อยละ | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง | สำนักงานปลัด อบต. |
| | | | | | กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ ชัดเจนและเป็นธรรม | | | | | | | |
| ๔.๒.๒ ระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๗๐ | โครงการกิจกรรม ๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจใน ระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจน และเป็นธรรม | - ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไก การบริหารบุคคล | ร้อยละ | ๕๐ | ๖๐ | ๗๐ | พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต.ยะหา | สำนักงานปลัด อบต. |
| ข้อมูลเพิ่มเติม * ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ๑. จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ เช่น การให้ทุนไปศึกษา การฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ ๒. การสนับสนุนในการเลื่อนระดับตำแหน่งต่าง ๆ | | | | | | | | | | | | |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล | | | | | กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหาร จัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล | | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ * | ระดับ ๑ - ๕ | - | ๒ | ๓ | โครงการกิจกรรม ๑. โครงการการบรรยายพิเศษ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการ ทำงาน | - จำนวนครั้งที่จัด/ส่งบุคลากรเข้า ร่วมโครงการบรรยายพิเศษเกี่ยวกับ หลักธรรมาภิบาลในการทำงาน | ครั้ง | - | ๒ | ๓ | เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง | สำนักงานปลัด อบต. |

| เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลุ่ม เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--------------|----------------------|------|------|---|---|--------------|----------------------|------|------|--|-------------------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | |
| ข้อมูลเพิ่มเติม * ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ๑) มีแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล 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 ๕) ปรับปรุงการดำเนินงาน/ปรับปรุงแผน | | | | | | | | | | | | |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร จัดการ | | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการ กระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ* | เรื่อง | <๕ | <๕ | <๓ | โครงการกิจกรรม ๑.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล | - จำนวนผู้บริหารที่เข้าร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล | คน | - | ๘ | ๙ | ผู้บริหาร อบต. | สำนักงานปลัด อบต. |
| | | | | | กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตาม จรรยาบรรณและวิชาชีพ | | | | | | | |
| | | | | | โครงการกิจกรรม ๑.โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณ และวิชาชีพ | - จำนวนครั้งที่มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้านจรรยาบรรณ และวิชาชีพ | ครั้ง | ๑ | ๑ | ๑ | ผู้บริหาร พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. | สำนักงานปลัด อบต. |
| ข้อมูลเพิ่มเติม * การนับจำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ จะนับเฉพาะข้อร้องเรียนที่สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีมูล | | | | | | | | | | | | |

| เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลุ่ม เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--------------|----------------------|------|-------|---|--|--------------|----------------------|------|------|-------------------------|-------------------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม | | | | | กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น | ร้อยละ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | โครงการกิจกรรม ๑. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประกอบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนภายใต้หลักเปิดเผยโปร่งใส | - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน | ร้อยละ | ๑๐๐ | ๑๐๐* | ๑๐๐* | พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต. | สำนักงานปลัด อบต. |
| ข้อมูลเพิ่มเติม * การรักษาระดับความสำเร็จในการแจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล | | | | | | | | | | | | |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน(Quality Of Worklife) | | | | | กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความสุขของบุคลากร | | | | | | | |
| | | | | | โครงการกิจกรรม ๑.โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) | - จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) | กิจกรรม | - | ๑ | ๑ | พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต. | สำนักงานปลัด อบต. |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล * | ระดับ ๐-๕ | - | ๓.๕๐ | ๓.๓๖๕ | ๒. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน | - จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในที่ทำงาน | กิจกรรม | ๑ | ๑ | ๑ | พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต. | สำนักงานปลัด อบต. |

| เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | หน่วย นับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | กลุ่ม เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--------------|----------------------|------|------|--|---|--------------|----------------------|------|------|-------------------------|-------------------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | |
| <p>ข้อมูลเพิ่มเติม * ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้</p> <p>ระดับคะแนนช่วง ๐.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด</p> <p>ระดับคะแนนช่วง ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อย</p> <p>ระดับคะแนนช่วง ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง</p> <p>ระดับคะแนนช่วง ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก</p> <p>ระดับคะแนนช่วง ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด</p> | | | | | | | | | | | | |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p> | | | | | | | | | | | | |
| ๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด | รายการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๓. กิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคลากรในองค์กร | -จำนวนกิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคลากรในองค์กร | กิจกรรม | ๑ | ๑ | ๑ | พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต. | สำนักงานปลัด อบต. |
| ๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร | ร้อยละ | - | ๑ | ๑ | ๔. โครงการ “ศุกร์ สะอาด สดใส (Big Cleaning Day)” | -จำนวนกิจกรรม “ศุกร์ สะอาด สดใส (Big Cleaning Day)” | กิจกรรม | ๑ | ๑ | ๑ | พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต. | สำนักงานปลัด อบต. |
| | | | | | ๕. กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์/บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (มีจิตสาธารณะ) | -จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ / บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (มีจิตสาธารณะ) | กิจกรรม | ๑ | ๑ | ๑ | พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต. | สำนักงานปลัด อบต. |
| | | | | | ๖. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร | -จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร | กิจกรรม | - | ๑ | ๑ | พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต. | สำนักงานปลัด อบต. |