

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

- ๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

- ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ
- ๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

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

ตัวชี้วัด

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
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 ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	๑. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	๑. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนารฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน	ระบบ	๒	๓	๔	๑. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
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 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๑. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร
	๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	๒. สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	ระดับ (๑-๕)	-	๒	๓	๑. ปรับเปลี่ยนกระบวนการที่ดำเนินการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
	๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	เรื่อง	<๕	<๕	<๓	๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ
๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน(Quality Of Worklife)	๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับ (๐ - ๕)	-	๓.๕๐	๓.๗๕	๑. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกของบุคลากร
	๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุงสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	๑	๒	๓	
	๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรม	๒	๒	๒	

**แผนงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลขี้เหล็ก อําเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี**

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี		กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี		กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		งปม.	๒๕๖๔				งปม.	๒๕๖๕		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</b>										
<b>เป้าประสงค์ที่ ๑.๑</b>										
องค์การบริหารส่วนตำบลมี แผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจและทิศทางการ พัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล				กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ หน่วยงานมีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล โครงการ/กิจกรรม						
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.๑.๑ ร้อยละของส่วน ราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจและทิศ ทางการพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐		- จำนวนครั้งที่จัด/ส่ง บุคลากรเข้าร่วม โครงการให้ความรู้ - ร้อยละของส่วน ราชการที่มีแผน อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วน ตำบล	ครั้ง	๑	๑	สำนักงาน อบต.	สำนักงาน อบต.
						ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐*	๑๐๐*	๑๐๐*

ข้อมูลเพิ่มเติม \* การรักษาระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.		ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ. ๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕						๒๕๖๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล									
เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบ การสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความ ความรู้ ความสามารถและความ พร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.๒๑ จำนวนส่วนราชการที่ สามารถสรรหาบุคลากรได้ตาม แผนอัตรากำลัง	หน่วย ราชการ	๓	๔	๕	สร้างระบบและกลไกการสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และ อารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ  โครงการ/กิจกรรม ๑. การจัดทำแผนสรรหาบุคลากร	จำนวนส่วนราชการ ที่มีการสรรหา บุคลากรได้ตามแผน อัตรากำลัง	ส่วน ราชการ	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ยังทะเลาย	สำนักปลัด อบต.
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม กลยุทธ์ที่ ๒									
หน่วยนับ									

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารส่วนต้นทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ											
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑											
ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	ร้อยละของผู้บริหาร ทุกระดับที่ได้รับการ พัฒนา	โครงการ/กิจกรรม ๑. การเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหาร	๓๐	๔๐	๕๐	ผู้บริหาร ทุกระดับ	สำนักปลัด อบต.
		๓๐	๔๐	๕๐			๓๐	๔๐	๕๐		
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุ ระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	ร้อยละของผู้บริหาร ทุกระดับที่ได้รับการ พัฒนา	หน่วยงาน	๓๐	๔๐	๕๐	ผู้บริหาร ทุกระดับ	สำนักปลัด อบต.
		๓๐	๔๐	๕๐			๓๐	๔๐	๕๐		



เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
<p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</p> <p>๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับ ตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)</p>	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	หน่วยนับ	<p>๑. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาเพื่อรองรับ ตำแหน่งบริหารตาม แผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ตำแหน่ง บริหาร (Succession Plan)</p>	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. ผู้ทะลกลาย	ผู้รับผิดชอบ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี		กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี		กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕			๒๕๖๔	๒๕๖๕		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริการทางการแพทย์บุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์กรบริหารส่วนตำบล									
เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้าน บริการทางการแพทย์บุคคล สามารถ สนับสนุนการบริหารจัดการและ ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ระบบ	๒	๓		- จำนวนระบบย่อย ของฐานข้อมูล สารสนเทศด้าน บริการทางการแพทย์ บุคคลที่ปรับปรุง สำเร็จเป็นปัจจุบัน	๒	๓	เจ้าหน้าที่ที่ รับผิดชอบ ในการ ปรับปรุง ระบบ	สำนักปลัด อบต.
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของ ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริการ ทางการแพทย์บุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ เป็นปัจจุบัน*	ระบบ	๒	๓			๒	๓		

**ข้อมูลเพิ่มเติม \***

- ระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริการทางการแพทย์บุคคลมีจำนวน ๓ ระบบ ได้แก่
  - ระบบทะเบียนประวัติพนักงาน
  - ระบบบันทึกข้อมูลอัตราค่าจ้าง (www.cmss-dla.com)
  - ระบบศูนย์ข้อมูลการเลือกตั้ง (http://ele.dla.go.th)
  - ระบบทะเบียนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (www.nhso.go.th)

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบม.	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕					
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ								
เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ								
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ร้อยละ	๕๐	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	สำนักปลัด อบต.
๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	๕๐	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	สำนักปลัด อบต.
๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ	๕๐	๖๐					
๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๕๐	๖๐					

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดปี งบประมาณ.			ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖								
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาศักยภาพคนและทักษะวิชาชีพ และมีคุณภาพชีวิตในสาขาอาชีพ												
							กลยุทธ์/กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ  โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการพัฒนาศักยภาพ/สมรรถนะ (ได้แก่ การบริการ/การสื่อสาร/ภาวะผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ) ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพ (ได้แก่ ภารกิจหลัก/ตามนโยบาย (ได้แก่ ด้านงบประมาณ/การบัญชี/พัสดุ/การจัดทำแผน/บริหารบุคคล/วิชาการ ฯลฯ) ๓. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย  - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ ๕๐  ๖๐  ๘๐	ร้อยละ ๓๐	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อุ้งทะลาย    พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อุ้งทะลาย	สำนักงบประมาณ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ		ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบม.	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕					
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ								
เป้าประสงค์ที่ ๔.๒								
บุคลากรได้รับการส่งเสริมความ มั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ				กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม				
				กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร โครงการ/กิจกรรม				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพ *	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ร้อยละ	๖๐	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ ออบต. ผู้ทะลายน	สำนักปลัด ออบต.
๔.๒.๒ ระบบกลไกการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมใน ระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	ร้อยละ	๕๐	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ ออบต. ผู้ทะลายน	สำนักปลัด ออบต.
				กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบกลไกในการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม โครงการ/กิจกรรม				
				๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจ ในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ ชัดเจนและเป็นธรรม				
				- ร้อยละความพึง พอใจในระบบกลไก การบริหารบุคคล				

\* ข้อมูลเพิ่มเติม

- ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้
- จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ เช่น ทุนไปศึกษา การฝึกอบรม ทุนงาน ฯลฯ
  - การสนับสนุนในการเลื่อนระดับตำแหน่งต่าง ๆ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕				๒๕๖๔	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริการในส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล										
เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ บริหารจัดการตามหลักธรรมา ภิบาล				กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหาร จัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล						
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ*	ระดับ (๑ - ๕)	-	๒	โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการ ทำงาน	- จำนวนครั้งที่จัด/ส่ง บุคลากรเข้าร่วม โครงการบรรยาย พิเศษเกี่ยวกับหลัก ธรรมาภิบาลในการ ทำงาน	ครั้ง	-	๒	๓	เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง

**\* ข้อมูลเพิ่มเติม \***

- ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน
- ๑) มีแผนการพัฒนากระบวนการจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาล
  - ๒) มีการประเมินผลการทำงานตามแผนพัฒนากระบวนการตามหลักธรรมาภิบาล
  - ๓) มีการประเมินผลการทำงานตามแผนพัฒนากระบวนการตามหลักธรรมาภิบาล
- 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