

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕



ของเทศบาลตำบลคึกคัก
อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา

สารบัญ

		หน้า
บทที่ ๑	สภาพทั่วไป	๑
บทที่ ๒	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๕
บทที่ ๓	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๙
บทที่ ๔	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
บทที่ ๕	แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑
ภาคผนวก		

คำนำ

เทศบาลตำบลคีรีรักษ์จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคีรีรักษ์ ตามแนวทางประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ และ “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

บทที่ ๑

สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลคึกคัก

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑.ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลคึกคัก เป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๖ ตำบลของอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัดพังงา ติดชายฝั่งทะเลอันดามัน

- อยู่ห่างจากจังหวัดพังงาตามทางหลวงหมายเลข ๔ (ถนนเพชรเกษม) ระยะทางประมาณ ๘๔ กิโลเมตร

- อยู่ห่างจากอำเภอตะกั่วป่า ระยะทางประมาณ ๒๔ กิโลเมตร สำนักงานเทศบาลตำบลคึกคัก ตั้งอยู่เลขที่ ๒๒ หมู่ที่ ๔ ถนนบางตาเทียน ซอยบางหมาก ตำบลคึกคัก อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา มีเนื้อที่ประมาณ ๒๕ ไร่ ตำบลคึกคัก มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๙๒,๐๐๙ ไร่ หรือ ๑๔๗.๒๑ ตารางกิโลเมตร

๑.๒.ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศของตำบลคึกคัก เป็นภูเขาสลับซับซ้อนทอดเป็นแนวยาวจากทิศเหนือไปยังทิศใต้ มีพื้นที่ป่าไม้เป็นประเภทไม้ผลัดใบ ชนิดป่าไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ป่าเขาดิบ ป่าเขาชัน บริเวณที่เป็นที่ราบจะลาดลงจากทิศตะวันออกไปยังทิศตะวันตกลงสู่ทะเลอันดามัน

๑.๓.ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศของตำบลคึกคัก ตำบลคึกคักตั้งอยู่ทางภาคใต้ฝั่งตะวันตก ซึ่งจะมีภูมิอากาศแตกต่างจากภาคอื่นของประเทศ โดยมีลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเมืองร้อน โดยได้รับอิทธิพลของ ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งจากอิทธิพลของทิศทางลมและปริมาณน้ำฝน ทำให้สามารถแบ่งฤดูกาลในจังหวัดพังงา ออกเป็น ๒ ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ประมาณเดือนธันวาคมถึงเดือนเมษายน เป็นช่วงที่ได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพัดผ่านอ่าวไทยเข้าสู่ฝั่งตะวันออก ทำให้เป็นช่วงที่อุณหภูมิเริ่มสูงขึ้นและมีปริมาณ น้ำฝนลดอย่างเห็นได้ชัด

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ประมาณเดือนพฤษภาคมถึงเดือนพฤศจิกายนโดยในช่วงนี้ชายฝั่งตะวันตกของภาคใต้ จะได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งพัดผ่านมหาสมุทรอินเดียเข้าสู่ภาคใต้ เนื่องจากเป็นลมที่พัดผ่านทะเลมาตลอดเป็นมวลอากาศที่มีความชื้นสูง ทำให้ฝนตกชุก

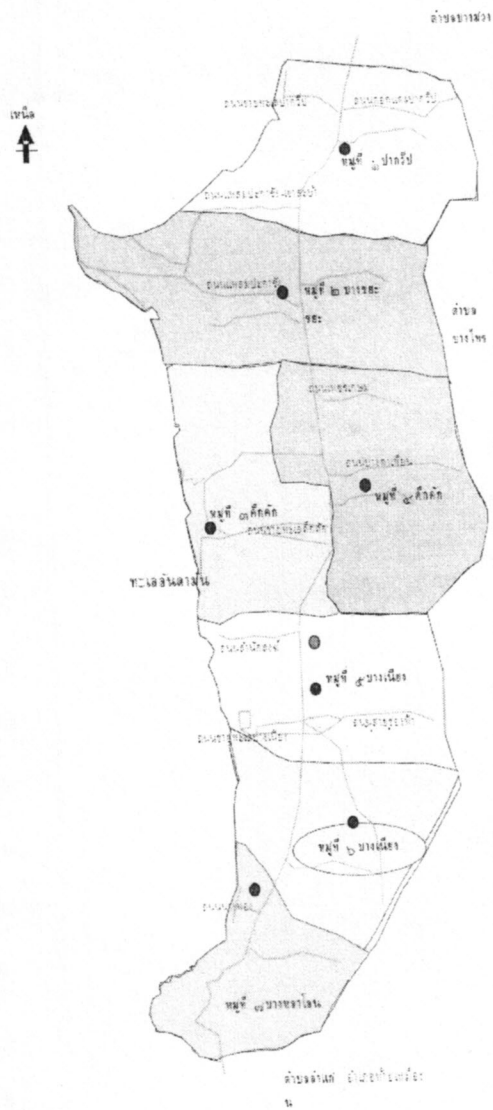
๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	หมู่ที่ ๘ ตำบลบางม่วง อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลลำแก่น อำเภอท้ายเหมือง จังหวัดพังงา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลบางไทร อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ทะเลอันดามัน

แผนที่แสดงเขตการปกครองของตำบลคึกคัก



๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากร / หมู่บ้าน

ตารางแสดงจำนวนประชากร จำนวนบ้าน แยกรายหมู่บ้าน
(เปรียบเทียบ ปี ๒๕๕๘ กับ ปี ๒๕๕๙)

หมู่บ้าน	ปี พ.ศ. ๒๕๕๘			
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	ครัวเรือน (หลัง)
หมู่ที่ ๑ บ้านปากวิป	๓๘๕	๓๗๔	๗๕๙	๔๗๐
หมู่ที่ ๒ บ้านบางขยะ	๓๘๔	๓๘๙	๗๗๓	๔๕๓
หมู่ที่ ๓ บ้านคึกคัก	๕๘๙	๖๐๘	๑,๑๙๗	๗๔๐
หมู่ที่ ๔ บ้านคึกคัก	๗๔๓	๖๘๙	๑,๔๓๒	๙๘๕
หมู่ที่ ๕ บ้านบางเนียง	๔๖๒	๔๘๖	๙๔๘	๘๓๑
หมู่ที่ ๖ บ้านบางเนียง	๑๘๓	๑๗๐	๓๕๓	๑,๓๗๕
หมู่ที่ ๗ บ้านบางหลาโอน	๒๑๐	๒๒๕	๔๓๕	๕๔๙
รวม	๒๙๕๖	๒,๙๔๑	๕,๘๙๗	๕,๗๐๓

ที่มา ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน อำเภอตะกั่วป่า กรมการปกครอง ณ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

หมู่บ้าน	ปี พ.ศ. ๒๕๕๙			
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	ครัวเรือน (หลัง)
หมู่ที่ ๑ บ้านปากวิป	๓๙๙	๓๘๓	๗๘๒	๔๗๒
หมู่ที่ ๒ บ้านบางขยะ	๔๐๐	๓๙๔	๗๙๔	๗๘๑
หมู่ที่ ๓ บ้านคึกคัก	๖๑๐	๖๒๖	๑,๒๓๖	๑,๐๓๗
หมู่ที่ ๔ บ้านคึกคัก	๗๕๕	๗๐๑	๑,๔๕๖	๘๘๐
หมู่ที่ ๕ บ้านบางเนียง	๔๘๓	๔๙๑	๙๗๔	๑,๔๒๘
หมู่ที่ ๖ บ้านบางเนียง	๑๙๓	๑๗๒	๓๖๕	๕๙๔
หมู่ที่ ๗ บ้านบางหลาโอน	๒๐๘	๒๓๕	๔๔๓	๗๘๒
รวม	๓,๐๔๘	๓,๐๐๒	๖,๐๕๐	๕,๙๗๔

ที่มา ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน อำเภอตะกั่วป่า กรมการปกครอง ณ เดือน มีนาคม ๒๕๕๙

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร
ประชากรในตำบลคีกรักจำแนกตามช่วงอายุ ดังนี้

วัย	ชาย	หญิง	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๘๑๘	๖๖๗	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๑๘๖๕	๑๙๔๓	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรสูงอายุ	๓๙๖	๓๘๗	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม (ทั้งหมด ๖,๐๗๖)	๓,๐๗๙	๒,๙๙๗	

ข้อมูลจากข้อมูลทะเบียนตะกั่วป่า ของเดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๕๙

บทที่ ๒

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ๑๒ เป้าประสงค์ และ ๒๐ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร	๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง(Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่ เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่ นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว</p> <p>๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการ ทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการ บริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่ เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการ ประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะกับ Thailand ๔.๐</p> <p>๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการ ทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและ แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการ แผ่นดิน</p> <p>๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)</p> <p>๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน</p> <p>๖. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มี ศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรม</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง ของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียม ความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงอย่าง เหมาะสม</p>	<p>๑. จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และ สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐</p> <p>๒. พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีใน สายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่ง ระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร</p>

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔: เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลัก
สมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล**

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว</p> <p>๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม</p>	<p>๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม</p> <p>๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕: ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖: ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง</p>	<p>๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน</p> <p>๒. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารบุคคล</p> <p>๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗: การกำกับติดตาม และประเมินผล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และ ตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล

บทที่ ๓

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน
ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

.....

เทศบาลตำบลศรีคักได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน
ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐาน
ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ
บริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง
มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วน
ราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้าน
ความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่ง
จำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผน
สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
(HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น
การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง
เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ
ภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ
และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะ
ช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย
เพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการ
พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับ
ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐาน
ความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๔
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลคึกคัก

เทศบาลตำบลคึกคักได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคึกคัก ตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหาร เป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการ ของเทศบาลตำบลคึกคัก เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคึกคัก ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลคึกคัก ทำให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคึกคัก

๓. จากการประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคึกคัก โดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็นประเด็นคำถามดังนี้

๓.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญในด้านบุคคลที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๕ ปี ข้างหน้า

๓.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีในด้านบุคคลที่องค์กรมีอยู่ และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

๓.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงในด้านบุคคล เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๓.๔ อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรของเทศบาลตำบลคึกคัก ๔ ข้อ ได้ดังนี้

๑) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญในด้านบุคคลที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๕ ปี ข้างหน้า

(๑) ความรอบรู้ในทางวิชาการ , วิชาชีพ, เฉพาะด้าน

(๒) ทำงานเชิงรุก

(๓) มีการพัฒนาการเรียนรู้ (จัดการความรู้)

(๔) มีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

(๕) มีทักษะ , ความชำนาญ

(๖) มีจิตมุ่งบริการ , มนุษย์สัมพันธ์

(๗) มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีในด้านบุคคลที่องค์กรมีอยู่ และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

(๑) ความทุ่มเทต่อการทำงาน

(๒) สำนึกรักบ้านเกิด

- (๓) ร้องคร่ำครวญ
- (๔) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๕) ความปรองดอง
- (๖) มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ทางวิชาการ , วิชาชีพ ฯลฯ
- (๗) ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (อบรม ,สัมมนา)

๓) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงในด้านบุคคล เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- (๑) ความรู้ความสามารถ ทางภาษา
- (๒) ความรู้ความสามารถด้าน IT
- (๓) สภาพแวดล้อมในองค์กร , เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย
- (๔) สร้างนักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- (๕) มีสิ่งจูงใจให้บุคลากร ขวัญกำลังใจ (ให้โบนัส ฯลฯ)
- (๖) สร้าง Best Practice (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน) ของเทศบาลตำบลคึกคัก
- (๗) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร เช่น อบรมคุณธรรม จริยธรรม ฯลฯ
- (๘) สนับสนุนการเรียนรู้ พัฒนา แก่บุคลากร

๔) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

- (๑) อบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน, งานสนับสนุน (IT , ภาษาต่างประเทศ)
- (๒) การสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร
- (๓) การเลื่อนเงินเดือน , เงินรางวัล ดำเนินการรวดเร็ว ยุติธรรม
- (๔) สนับสนุนการศึกษาเรียนรู้แก่บุคลากร
- (๕) ส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นรูปธรรม
- (๖) ส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น กองทุนกู้ยืม , ทุนการศึกษาแก่บุตร ฯลฯ
- (๗) การจัดกีฬา กิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

๕. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวัง จึงได้จัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ๑. พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- ๒. พัฒนาระบบประเมินผลงาน การเลื่อนเงินเดือน เงินรางวัลให้สามารถตอบแทนผลการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

- ๓. พัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และไม่คอร์รัปชัน
- ๔. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่าย

๓. สร้างทางก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากรของเทศบาลตำบลคึกคัก

๔. พัฒนาให้บุคลากรรักการเรียนรู้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๕. สร้างระบบฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐให้สามารถเชื่อมโยงและเป็นปัจจุบัน

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีบรรยากาศดี	๑. ไม่มีการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทำดี
๒. มีสถานที่ท่องเที่ยวดี	๒. มีงานอื่นนอกจากภารกิจมากเกินไป
๓. ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	๓. บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพ
๔. มีอุปกรณ์เครื่องใช้ทันสมัย	๔. ขาดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๕. มีนโยบายจากผู้บริหารชัดเจน	๕. บุคลากรขาดทักษะการใช้อุปกรณ์
	๖. ขาดการสื่อสารนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย
๒. พัฒนาให้ข้าราชการมีทักษะการใช้อุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ	๒. รมรณรงค์ให้บุคลากรดูแล ตรวจสอบ อุปกรณ์เครื่องใช้ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ
๓. จัดหาช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย	๓. สื่อสารนโยบายผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ
๔. รมรณรงค์การสร้างเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ส่วนราชการมีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดและสภาพและคนทำงานมีความสุข	๑. ร้อยละของส่วนราชการที่มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงาน
๒. เทศบาลมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ	๒. จำนวนช่องทางการสื่อสาร
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้อง
๔. ส่วนราชการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	๔. ร้อยละของหน่วยงานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ (กาย/ใจ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบประเมินผลงาน การเลื่อนเงินเดือน เงินรางวัล ให้สามารถตอบแทนผลการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. เครื่องมือดี ๒. สร้างโอกาสความกระตือรือร้น ๓. เงินเดือนไม่จำกัดตามขั้น ๔. สร้างสรรค์งานใหม่	๑. ผู้ประเมินขาดความรู้ความเข้าใจ ๒. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจ ๓. ผู้ประเมินขาดความยุติธรรม ๔. ผู้ประเมินยึดติดระบบเก่า ๕. ผลการประเมินล่าช้า

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน ๒. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ ๓. แต่งตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยตัวแทนเจ้าหน้าที่ทุกกลุ่ม ๔. ปรับทัศนคติผู้ประเมิน ๕. กำหนดปฏิทินเวลาการประเมินให้ชัดเจน และปฏิบัติตามปฏิทินที่กำหนด	๑. สร้างสิ่งจูงใจ กำหนด % สูง สำหรับผู้มีผลงานโดดเด่น ๒. สร้างความยอมรับร่วมกัน กำหนด กฎ/กติกา ให้ชัดเจน ๓. มีคณะกรรมการโดยการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม/ฝ่าย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ๒. เครื่องมือการประเมินผลถูกนำไปใช้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ๓. การประเมินผลเพื่อเลื่อนเงินเดือนได้นำไปใช้ภายใต้กฎ / กติกา ที่มีการยอมรับร่วมกัน	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการประเมินผลงาน ๓. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการประเมินผลเพื่อเลื่อนเงินเดือน ประจำปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และไม่คอร์รัปชัน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. เครื่องมือ วิธีการ ๒. ครอบครั้ว ๓. จิตสำนึก	๑. ขาดจิตสำนึกในด้านดี ๒. เห็นแก่ตัวมากกว่าส่วนรวม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. พัฒนาจิตสำนึก ๒. จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม	๓. ส่งเสริมการนำหลักธรรมมาปฏิบัติ ๔. รมรงค์ให้รางวัลยกย่องเชย ๕. บทลงโทษการคอร์รัปชัน ๖. พ่อ แม่ เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติธรรม ๗. จัดกิจกรรมส่งเสริมทางศาสนาทั้งครอบครัว

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. บุคลากร มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติงาน ๒. ข้าราชการเทศบาลตำบลคึกคักเห็นความสำคัญของการนำหลักศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต	๑. ร้อยละของข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๒. จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๓. ร้อยละของข้าราชการที่นำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา (ที่หน่วยงานจัดขึ้น) ๔. ร้อยละของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการงดเหล้าเข้าพรรษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่าย

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ ๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกส่วนราชการ	๑. ค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ชัดเจน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. มีกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่ชัดเจน	๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ ๒. ปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และ เข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจในระบบบริหาร ราชการยุคใหม่
๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๒. จำนวนครั้งในการประชุมรับฟังความคิดเห็น (อย่างน้อย ๒ ครั้ง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างระบบฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐให้สามารถเชื่อมโยงและเป็นปัจจุบัน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บ ข้อมูล	๑. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจใน การจัดเก็บข้อมูล

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ให้ความรู้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี
	๒. ความครบถ้วนของข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด
 ความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน	๑. ส่วนราชการมีการ ปรับปรุงระบบและวิธีการ ทำงานเพื่อให้เกิดและสัทธิ ภาพและคนทำงานมีความสุข ๒. จังหวัดมีช่องทางการ สื่อสารที่หลากหลายและมี ประสิทธิภาพ ๓. บุคลากรได้รับการพัฒนา ทักษะการใช้อุปกรณ์อย่าง ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ๔. ส่วนราชการดำเนินการ ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	๑. ร้อยละของส่วนราชการ ที่มีการปรับปรุงระบบและ วิธีการทำงาน ๒. จำนวนช่องทางการ สื่อสาร ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาทักษะการใช้ อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้อง ๔. ร้อยละของหน่วยงานที่ จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ (กาย/ใจ)		๒๕๖๑- ๒๕๖๕
๒.	พัฒนาระบบประเมินผล งาน การเลื่อนเงินเดือน เงินรางวัล ให้สามารถ ตอบแทนผลการ ปฏิบัติงานได้อย่าง รวดเร็วและเป็นธรรม	๑. บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อน เงินเดือน ๒. เครื่องมือการประเมินผล ถูกนำไปใช้อย่างถูกต้องและ เป็นธรรม ๓. การประเมินผลเพื่อเลื่อน เงินเดือนได้นำไปใช้ภายใต้กฎ / กติกา ที่มีการยอมรับ ร่วมกัน	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มี ความรู้ความเข้าใจและ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อน เงินเดือน ๒. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการ ประเมินผลงาน ๓. ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการประเมินผล เพื่อเลื่อนเงินเดือน ประจำปี		๒๕๖๑- ๒๕๖๕

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๓.	พัฒนาจิตสำนึกด้าน คุณธรรม จริยธรรม และ ไม่คอร์รัปชัน	๑. บุคลากร มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติงาน ๒. ข้าราชการเทศบาลตำบล คึกคักเห็นความสำคัญของ การนำหลักศาสนามาใช้ใน การดำเนินชีวิต	๑. ร้อยละของข้าราชการที่ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ๒. จำนวนครั้งของการจัด กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๓. ร้อยละของข้าราชการที่ นำครอบครัวเข้าร่วม กิจกรรมทางศาสนา (ที่ หน่วยงานจัดขึ้น) ๔. ร้อยละของข้าราชการที่ เข้าร่วมโครงการงดเหล้า เข้าพรรษา		๒๕๖๑- ๒๕๖๕
๔.	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่าย	๑. ปรับเปลี่ยนทัศนคติ บุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และ เข้าใจในระบบบริหาร ราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟัง ความคิดเห็นของข้าราชการ ในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าใจในระบบบริหาร ราชการยุคใหม่ ๒. จำนวนครั้งในการ ประชุมรับฟังความคิดเห็น (อย่างน้อย ๒ ครั้ง)		๒๕๖๑- ๒๕๖๕
๕.	สร้างระบบฐานข้อมูล บุคลากรภาครัฐให้ สามารถเชื่อมโยงและเป็น ปัจจุบัน	๑. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๒. ความครบถ้วนของ ข้อมูลในระบบศูนย์บริการ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ		๒๕๖๑- ๒๕๖๕

ผลที่คาดว่าจะหน่วยงานจะได้รับ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิตของบุคลากร
๒. สอดคล้องกับนโยบายของเทศบาล
๓. ผู้บริหารนำเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของเทศบาลเพื่อบรรลุภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้

แผนงาน/โครงการ
ที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลคึกคัก

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้าง และแผนอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงโครงสร้างและแผน อัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง เทศบาล	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมเพื่อติดตามผล ในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการดำเนินการ หรือปัญหาต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมเพื่อติดตามผล การดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำ แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path)
	๓. จัดทำคู่มือสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร และสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำคู่มือสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร และสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำคู่มือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะ ประจำตัวผู้บริหาร และ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำ สมรรถนะ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๔. ปรับปรุงแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล	ระดับของความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนแผนการ พัฒนาพนักงานเทศบาล	๑. แผนงานปรับปรุงแผน แผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาล ๒. แผนงานการหาความ ต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจาก การอบรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ๔. แผนงานการประเมิน ประสิทธิผลการศึกษา อบรมของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ
	๕. การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมการพัฒนาภาวะ ผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการ ฝึกอบรมการพัฒนาภาวะ ผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ๒. การประเมินผลความ ถูกต้องของระบบ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๒. จัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศ ที่ได้รับการจัดทำเป็น ฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำ ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลผ่านช่อง ทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูล ข่าวสาร การส่งข้อความ เพื่อแจ้งข้อมูลที่จำเป็น เร่งด่วน การจัดทำวารสาร ข่าวการบริหารทรัพยากร บุคคล การเผยแพร่ข้อมูล ผ่านทางเว็บไซต์ ๓. โครงการจัดทำคู่มือ การบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและ พัฒนาระบบ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มงาน (Job Family) ๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การนิเทศงาน
	๒. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง ฯลฯ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ
	๕. มีระบบการศึกษาคูคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่สามารถรักษาไว้ได้	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ๒. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบันหน่วยงานภายนอก ๓. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการศึกษาของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. หน่วยงานมีแผนการจัดทําคความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทําคความรู้ แผนการจัดทําคความรู้	๑. แผนการจัดทําคความรู้	งานการจัดทําคความรู้ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมเพื่อติดตามคความรู้หน้าของการทำงาน คความรู้
	๗. องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์กรความรู้ที่รับการรวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์กรความรู้ในองค์กร	งานการจัดทําคความรู้ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การรวบรวมองค์กรความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	งานการจัดทําคความรู้ สำนักปลัดเทศบาล	๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้
	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทําคความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทําคมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสผู้มีระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการแจ้งเบาะแสผู้า ระวังทุจริตฯ	งานการจัดทําคความรู้ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. การประเมินผลโครงการ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒. มีการจัดทำรายละเอียด มาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากร	๑. แผนงานการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประเมินและปรับปรุง มาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑. การส่งเสริมและ สนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ใน การทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมและสนับสนุน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้นำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประเมินผลโครงการ ส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต
	๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประเมินผลโครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากร