

แผนการพัฒนาศุคลากร
ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ
อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี



ประกาศเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๓๐๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ใช้ดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสุเมธ/ตรีสุวรรณ์)

นายกเทศมนตรีตำบลค้ำน้ำแซบ

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ คำนี้ถึง การสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ ระบบคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้บุคลากรเทศบาลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจน ความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการเป็นพนักงาน เทศบาลที่มีคุณธรรม จริยธรรมประกอบกับการบริหารองค์กรให้บรรลุความสำเร็จท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา โดยเฉพาะเทคโนโลยี การสื่อสาร ใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมาย การ เปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐบาล เป็นต้น องค์กรและพนักงานเทศบาลจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานให้ได้ผลการปฏิบัติต่อองค์กร นั้น

โดยเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและ หน้าที่ของพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการ พัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านความรู้ทั่วไป ด้านคุณสมบัติส่วนตัวในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบนั้นๆ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้าน การบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ให้ สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ

เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆด้าน เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

แผนการพัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ความเป็นมาและความสำคัญ

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาก่อนฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้นโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ
๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

เป้าหมาย

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคำน้ำแซบอันประกอบไปด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคำน้ำแซบทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัดการพัฒนา

๑. ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติราชการในด้านต่างๆ ผ่านการรับตรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ คะแนน
๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมต่อปี หรือพนักงานฯได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของพนักงานทั้งหมดต่อปีด้วย
๓. บุคลากรในเทศบาลตำบลคำน้ำแซบได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตรต่างโดยวิธีการ การฝึกอบรม,ศึกษาดูงาน ฯลฯ ไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตรต่อปี

ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. การเตรียมการและการวางแผน
 - ๑) มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 - ๒) มีการพิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าบุคลากรแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
 - ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม
๒. การดำเนินการพัฒนา
 - ๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสมเมื่อผู้บริหาร ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บริหารควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือก

แนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจะทำเป็นโครงการ เพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการแทน

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร SWOT Personal Analysis

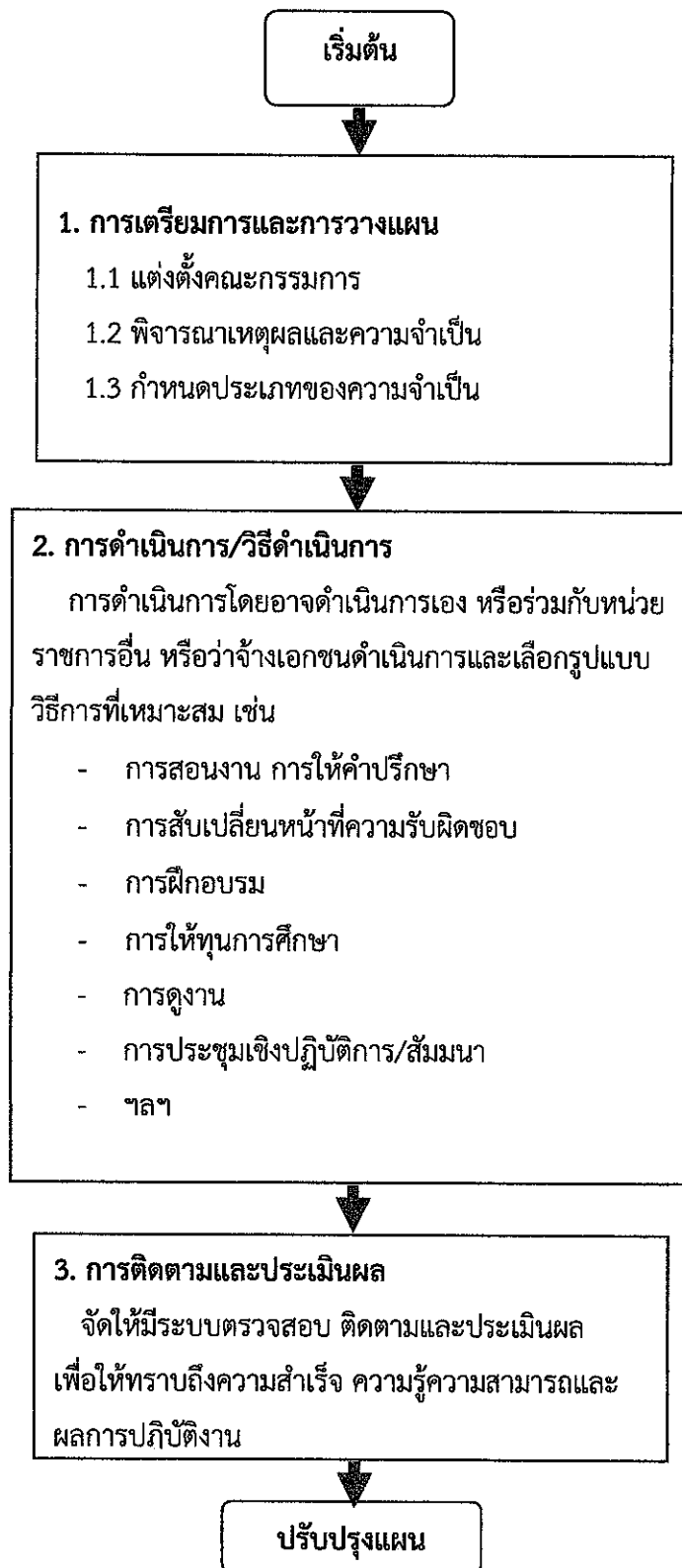
<p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ก้าวไกล เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคคลในพื้นที่และเขตพื้นที่ใกล้เคียงทำให้เข้าใจถึงปัญหาของชุมชนในพื้นที่ อายุเฉลี่ยของบุคลากรอยู่ระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี ซึ่งเป็นอายุเฉลี่ยวันทำงานได้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและผู้นำองค์กรมีความรู้ความสามารถเป็น ที่ปรึกษา และ แก้ปัญหาให้บุคลากรในองค์กรได้ดี ระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์กรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน เป็นธรรมถูกต้อง โปร่งใส ทำให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพมาทำงาน 	<p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> กิจกรรมโครงการ และการศึกษาดูงานมีจำนวนมาก ทำให้บุคลากรต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่เน้นการทำงานแทนกัน ซึ่งทำให้ไม่มีความชำนาญในหน้าที่ ด้วยมีการขยายตัวของชุมชนเข้าสู่ชุมชนเมือง ภารกิจงานของเทศบาลมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ สถานที่ทำงานมีพื้นที่จำกัด คับแคบ ไม่สะดวกต่อการมาติดต่อของประชาชน หน้าที่ปฏิบัติในตำแหน่งไม่ตรงกับการทำงานจริง
<p>โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร มีการส่งเสริม สนับสนุน สร้างบุคลากรให้เป็นตัวอย่างและผู้นำ บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงานของตน ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ภาคประชาชนมีการติดตามการทำงานของท้องถิ่นส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส 	<p>อุปสรรค</p> <ol style="list-style-type: none"> มีการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับใหม่ตลอด บุคลากรบางคน ขาดการพัฒนาตัวเอง ไม่ศึกษาหาความรู้ ผลตอบแทนสิ่งจูงใจและสวัสดิการไม่เพียงพอต่อสวัสดิการของบุคลากร ระเบียบ ข้อกฎหมาย บางเรื่องไม่ครอบคลุม ไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรยาก

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p>จุดแข็ง</p> <p>๑. เทศบาลเป็นหน่วยงานส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเอง อิสระในการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย การเงินและการคลัง</p> <p>๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต โดยใช้เวทีประชาคม อีกทั้งประชาชนยังมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง และมีอำนาจออกเทศบัญญัติ อันเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้กฎหมายแม่บท</p> <p>๓. มีศักยภาพเพียงพอในการรองรับการบริการสาธารณสุขและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้</p> <p>๔. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างหน่วยงานอื่นเพื่อประหยัดงบประมาณและลดความซ้ำซ้อน</p>	<p>จุดอ่อน</p> <p>๑. ประชาชนยังให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับเทศบาลน้อย ขาดการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ และยังมีติดกับรูปแบบการรองรับการให้จากเทศบาลเพียงฝ่ายเดียว</p> <p>๒. ขาดระบบการจัดการด้านผังเมือง</p> <p>๓. บุคลากรยังเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอยังต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม</p> <p>๔. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกในการทำเพื่อส่วนรวม</p>
<p>โอกาส</p> <p>๑. เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีที่ตั้งที่ดี การคมนาคมสะดวกเหมาะแก่การทำธุรกิจหลายประเภทสามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน ทั้งยังติดกับลำน้ำมูลเหมาะสมซึ่งเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม การประมงน้ำจืด และ การท่องเที่ยว</p> <p>๒. ชุมชนเข้มแข็งเนื่องจากได้รับการบริการสาธารณสุขด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน</p> <p>๓. มีโรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง สามารถรองรับการศึกษาของเด็กและเยาวชนได้อย่างเพียงพอ มีโรงพยาบาลของรัฐ ๑ แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง สามารถรองรับและให้บริการรักษาสุขภาพของประชาชนได้อย่างเพียงพอ</p> <p>๔. เทศบาลได้สมัครเป็นสมาชิกและจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ตำบลคำน้ำแซบ เพื่อเป็นการรองรับการกระจายอำนาจแก่คณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อให้มีบทบาทในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการสาธารณสุขได้ทั่วถึงและมากขึ้น</p>	<p>อุปสรรค</p> <p>๑. ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม กลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ในการบริหารจัดการด้านการตลาด โฆษณา ประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ แหล่งจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ที่ไม่แน่นอน</p> <p>๒. งบประมาณในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพจากภาครัฐยังไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ประชาชนบางคนกั้มเงินไปใช้ในทางที่ไม่เกิดประโยชน์</p> <p>๔. ส่วนราชการในสังกัดเทศบาล ยังมีไม่ครบถ้วนตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ คือ ไม่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นอุปสรรคในการทำงานให้ถูกต้องและชัดเจน</p>

<p>๕. นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัด ได้กำหนดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ไว้ครบถ้วน ทั้งถึง และธนาคารของภาครัฐและเอกชน เปิดโอกาส และเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการลงทุนสร้าง อาชีพและรายได้ ประชาชนผู้มีรายได้น้อยสามารถ เข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ</p> <p>๖. นโยบายแก้ปัญหายาเสพติด สร้างความเข้มแข็ง ให้กับหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อทำให้เกิดหมู่บ้าน/ชุมชน เข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด ประชาชนมีส่วนร่วมเป็น พลังแผ่นดินหยุดยั้งการขยายตัวและลดระดับความ รุนแรงของปัญหาเสพติด</p> <p>๗. การทำงานได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และประชาชน ที่มีความเข้มแข็ง</p>	
--	--

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๑. หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลค่าน้ำแสบกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลค่าน้ำแสบจะดำเนินการเอง เช่น อบรมสัมมนาผู้บริหาร พนักงานและสมาชิกสภาเทศบาลตลอดจนผู้นำชุมชน การประชุมประจำเดือนผู้บริหารและพนักงานเทศบาล การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลค่าน้ำแสบ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลค่าน้ำแสบดำเนินการเองและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น เชิญมาเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การศึกษาดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๘) การประชุมสัมมนา

การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลค่าน้ำแสบต้องจัดให้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลค่าน้ำแสบ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินผลจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่เทศบาลตำบลค่าน้ำแสบส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เป็นต้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เป้าหมายการพัฒนาเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลคำน้ำแซบมีมาตรฐาน สามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ
๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคำน้ำแซบมีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ให้เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
๖. ขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการไปยังหน่วยงานอื่น เช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น เช่น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อแสวงหาความร่วมมือ แนวทางการปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมร่วมกันตามโอกาส และความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑) แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๒) แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ
- ๓) แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๔) แผนงานจัดตั้งศูนย์พัฒนาข้าราชการเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ
- ๕) แผนงานพัฒนาบุคลากรศึกษาต่อโดยการฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายในและภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการฝึกอบรม

- ๑) แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒) แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๑) แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และการพัฒนากำลังคน
- ๒) แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
<p>๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การดำเนินงานของคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ● จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร ● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๐ แล้วเสร็จ ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน ● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● จัดประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัด ให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
<p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การบรรจุแต่งตั้ง ● การโอน(ย้าย)/ย้ายเปลี่ยนสายงาน ● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ● การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ ● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด ● การเลื่อนระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการบรรจุแต่งตั้ง ● มีการโอน(ย้าย)/ย้ายเปลี่ยนสายงาน ● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ● มีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการทุกระดับ ● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด ● มีการเลื่อนระดับบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● การบรรจุแต่งตั้งมีความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ● มีคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการรับโอน(ย้าย) การให้โอน(ย้าย) โดยเป็นไปตามแผนอัตรากำลังและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ● การเลื่อนขั้นเงินเดือนทำในรูปแบบคณะกรรมการภายใต้หลักการเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ● การบันทึกข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและมีข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์สามารถสืบค้นได้อย่างสะดวก ● เทศบาลดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด ● เทศบาลดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลทั้งตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งผู้ปฏิบัติสำหรับผู้มีคุณสมบัติได้
<p>๑.๔ แผนงานจัดตั้งศูนย์พัฒนาข้าราชการเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดตั้งศูนย์พัฒนาข้าราชการเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบเพื่อส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบให้ถือปฏิบัติตาม พ.ร.ฎ. บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และประมวลจริยธรรม ● ศูนย์พัฒนาข้าราชการเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบสามารถเป็นศูนย์กลางการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสังกัดได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนราชการ/หน่วยงานสามารถจัดทำห้องสมุด (Mini - Electronic library) เพื่อเป็นเวทีย่อยในการเรียนรู้และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ● มีการปรับปรุงสมรรถนะของสำนัก/กอง ที่สังกัดเทศบาลตำบลค่าน้ำแซบให้เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

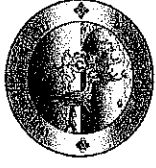
	<ul style="list-style-type: none"> • ศูนย์พัฒนาข้าราชการเทศบาล ตำบลค่าน้ำแซบสามารถจัดทำและประสานแผนงาน/โครงการพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนถึงติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาข้าราชการในสังกัด • ส่วนราชการ/หน่วยงาน สามารถจัดศูนย์การเรียนรู้ประจำสำนักงาน มุมการเรียนรู้ หรือจัดมีเวทีการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน 	
<p>๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรศึกษาต่อโดยการฝึกอบรมที่คณะศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> • การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ • โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อในประเทศ • โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> • มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ • มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศ ตามความต้องการขององค์กร • มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> • มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right Job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank) • ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร โดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว • มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ, แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น(สพท.) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้จัดทำเป็นหลักสูตรกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> ● สถาบันพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น(สพท.) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำเป็นหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และการพัฒนากำลังคน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
<p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> ● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> ● สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ ● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกจังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหาร , ประธานสภา, สมาชิกสภาเทศบาล ตลอดจนผู้นำชุมชน	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและผู้นำ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่ยังไม่ เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำ มาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑๐๐	การศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐ บาท/หลักสูตร	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	ติดตามผลการทำงาน ที่ผ่านมา
๒	ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาลยังเข้าใจระเบียบ และการปฏิบัติไม่ชัดเจน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	๕๐	ประชุม	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๖	ติดตามการทำงาน ที่ผ่านมา
๓	อบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น							
	- อบรมหลักสูตรรองนายกเทศมนตรี (หลักสูตร ๓ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของนายกเทศมนตรี	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม	๒๔,๐๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	-รายงานการเดินทาง - การประเมินผล
	- อบรมหลักสูตรรองนายกเทศมนตรี (หลักสูตร ๓ สัปดาห์)	หน้าที่ของนายกเทศมนตรี	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	๒	การฝึกอบรม	๒๔,๐๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	- การประเมินผล - การปฏิบัติงาน
	- อบรมหลักสูตรที่ปรึกษานายก (หลักสูตร ๓ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของนายกเทศมนตรี	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม	บาท/หลักสูตร ๑๕,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	- คณะกรรมการตรวจสอบ - ประจําปีทุกปี
	- อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล (หลักสูตร ๓ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของนายกเทศมนตรี	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	๑๒	การฝึกอบรม	บาท/หลักสูตร ๑๕,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	
	- อบรมหลักสูตรปลัดเทศบาล (หลักสูตร ๓ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๓๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตาม
	- อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (หลักสูตร ๔ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๓๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	การประเมินผล
	- อบรมหลักสูตรกฤษฎีการบริหารของนักบริหารงานทั่วไป (หลักสูตร ๒ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม	๑๕,๔๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	
	- อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (หลักสูตร ๕ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานวิเคราะห์ของพนักงานเทศบาล	๑	การฝึกอบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	- รายงานการดำเนินงาน
	- อบรมหลักสูตร "นักทรัพยากร" (หลักสูตร ๔ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านงานบริหารงานบุคคล	๑	การฝึกอบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	- การประเมินผล
	- อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน (หลักสูตร ๔ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานทะเบียน	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๓๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	การปฏิบัติงาน - คะแนนตรวจมาตรฐาน
	- หลักสูตรพัฒนาชุมชน	พนักงานเทศบาลยังขาดความรู้ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	ของพนักงานเทศบาล	๑	การฝึกอบรม	๒๓,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	ประจำปีทุกปี
	- อบรมหลักสูตรการค้าเงินทางวินัย	พนักงานเทศบาลยังขาดความรู้ในเรื่องการค้าเงินทางวินัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการค้าเงินทางวินัย	๔	การฝึกอบรม	๕,๐๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	
	- หลักสูตร จพง. สุรการ (หลักสูตร ๒ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	ให้เกิดประโยชน์โดยตรงในการสอบสวนในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อทางราชการ	๑	การฝึกอบรม	๒๓,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๓	
	- อบรมหลักสูตรมัธยการเงินและบัญชี (หลักสูตร ๔ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานการเงินและบัญชีของพนักงานเทศบาล	๑	การฝึกอบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	- รายงานการดำเนินงาน - การประเมินผล
	- อบรมหลักสูตรวิชาการจัดเก็บรายได้ (หลักสูตร ๔ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๓๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	การปฏิบัติงาน - คะแนนตรวจมาตรฐาน
	- อบรมหลักสูตรจพง.พัสดุ (หลักสูตร ๔ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	การจัดเก็บรายได้ของพนักงานเทศบาล	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๓๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	
			การจัดซื้อจัดจ้าง	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๓๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตาม
	- อบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษา นายช่าง อปท. (หลักสูตร ๓ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานช่าง การเขียน	๑	การฝึกอบรม	๒๓,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	การติดตาม การประเมินผล - รายงานการดำเนินงาน - การประเมินผล
	- อบรมหลักสูตรวิทยากรศึกษา นปฏิบัติสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการศึกษา ของพนักงานเทศบาล	๑	การฝึกอบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	การติดตาม การประเมินผล - รายงานการดำเนินงาน - คณะกรรมการตรวจสอบ
	เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน พร้อมกิจกรรมEnglish Adventure Camp	การให้บริการ สื่อสาร (หลักสูตร ๑ สัปดาห์)	ส่งเสริมการศึกษา	๑	การฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	
	- อบรมหลักสูตรกศนุรักษ์การประมง แบบมืออาชีพ (หลักสูตร ๒ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานสถา การประมง	๑	การฝึกอบรม	๑๕,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	
	- อบรมหลักสูตรการดำเนินงาน ละเมิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (หลักสูตร ๑ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานละเมิด กฤษฎีกา	๑	การฝึกอบรม	๖,๘๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	
	- อบรมหลักสูตรคณะอนุกรรมการ พิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ของอปท. (หลักสูตร ๑ สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ การดำเนินการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การดำเนินการทวงวินัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การดำเนินการทวงวินัย	๑	การฝึกอบรม	๖,๘๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	
๔	แผนให้พนักงานเข้ารับอบรมโครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์สำหรับ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๔							- รายงานการดำเนินงาน - การประเมินผล การปฏิบัติงาน - คณะกรรมการตรวจสอบ
	- วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับงานบุคลากร - วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับงานการเงิน และบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ งานด้านคอมพิวเตอร์	เพื่อสร้างความรู้ด้านการปฏิบัติงาน ด้านคอมพิวเตอร์สำหรับตำแหน่งของ พนักงานแต่ละตำแหน่งที่มีความชำนาญ	๑ ๒	อบรมเชิงปฏิบัติ อบรมเชิงปฏิบัติ	๗,๕๐๐ ๑๒,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖ ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	การติดตาม การประเมินผล การปฏิบัติงาน - รายงานการดำเนินงาน - การประเมินผล
	- วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับงานพัสดุ - วิชาคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการเขียนแบบ			๒ ๑	อบรมเชิงปฏิบัติ อบรมเชิงปฏิบัติ	๑๒,๕๐๐ ๖,๒๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖ ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	การติดตาม การประเมินผล การปฏิบัติงาน - รายงานการดำเนินงาน - การประเมินผล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
	งานก่อสร้าง (Auto CAD)							การปฏิบัติงาน
	- วิชาคอมพิวเตอร์พื้นฐานสำหรับบริการ ใช้งานในสำนักงาน (Office)			๒	อบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๒,๔๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	- คณะกรรมการมาตรฐาน ประจำปีทุกปี
	- วิชาคอมพิวเตอร์สร้างตารางคำนวณ ด้วยโปรแกรม (Microsoft office Excel)			๑	อบรมเชิงปฏิบัติการ	๖,๒๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	
	- วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับการสร้าง ตารางนำเสนอ (Presentation)			๑	อบรมเชิงปฏิบัติการ	๖,๒๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	
๕	อบรมพนักงานเทศบาลและลูกจ้างใน สถาบันเอกชน ในหลักสูตรต่างๆ เช่น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานที่ ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๑๐	การฝึกอบรม	๑๘,๐๐๐	ต.ค.๖๓- ก.ย.๖๖	
	- เทคนิคการจัดประชุม	และพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการจัดประชุม					
	- เทคนิคการพูด , ทักษะการพูด		เพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะการพูด					
	- เทคนิคการเขียนโครงการ		เพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะด้านโครงการ					
	- การเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับบัญชีส่วนราชการ		เพื่อเสริมสร้างความรู้ทางการเงินและบัญชี					- รายงานการเดินทาง - การประเมินผล
	- เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและ การใช้ภาษาไทย		เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการเขียนหนังสือ ราชการ					การปฏิบัติงาน
	- กฤษฎีกาการบริหารความขัดแย้ง - ศิลปะการพูดในที่ชุมชนและเทคนิค การนำเสนอ		เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านเทคนิคการ พูดและนำเสนอ					- คณะกรรมการมาตรฐาน ประจำปีทุกปี
	- การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่าย - การจัดกาประชุมหมู่ย่อย - การจัดกาแนะนำเสีย		เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการเงินและบัญชี เพื่อเสริมสร้างความรู้งานสาธารณสุขุข เพื่อเสริมสร้างความรู้งานสาธารณสุขุข	๖	การฝึกอบรม	๑๐,๘๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	
	- การควบคุมการผลิตและบำรุงระบบประปา - อื่น ๆ		เพื่อเสริมสร้างความรู้ในกิจการประปา					

หมายเหตุ : โครงการหลักสูตร อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

การติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

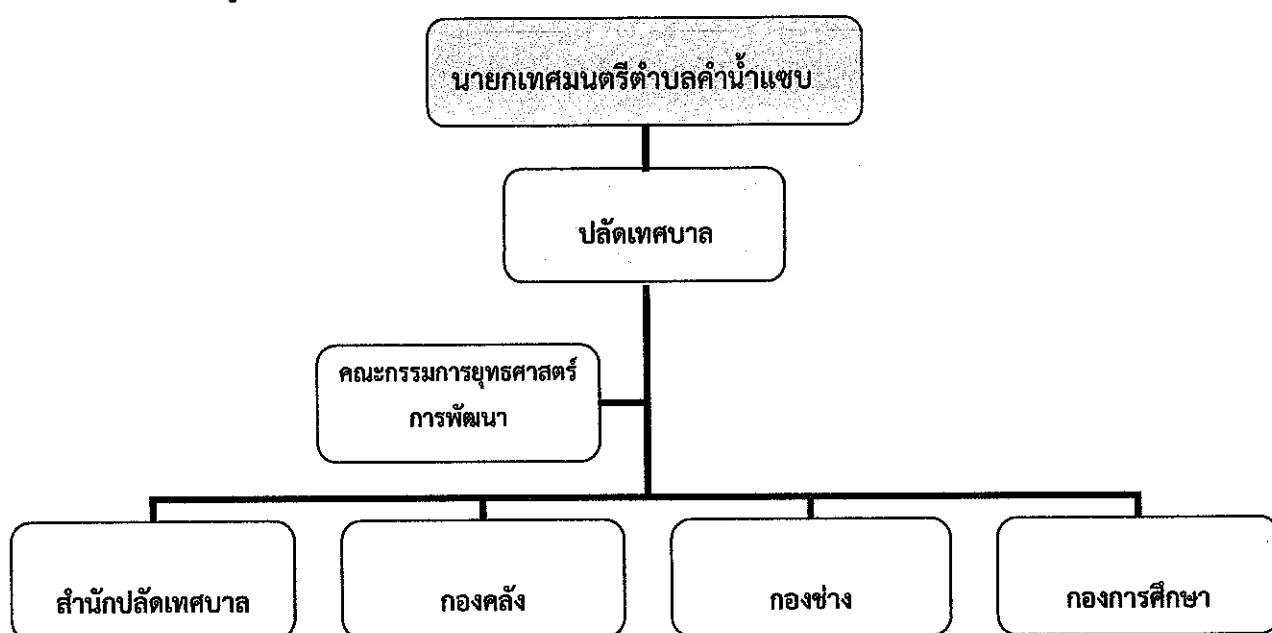
เทศบาลตำบลค่าน้ำแสบ ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุบลราชธานี จะดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนโดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

แผนภูมิคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล



๒. ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาล และผู้บริหารเทศบาล เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๓. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุบลราชธานีดำเนินการไปตามแผนแม่บท ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๔. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๕. สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทของเทศบาลตำบลค่าน้ำแสบ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)

๒. ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ