



ประกาศเทศบาลตำบลสันกำแพง
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลสันกำแพง

เทศบาลตำบลสันกำแพง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสันกำแพง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลสันกำแพง ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

ว่าที่ร้อยตรี

(ปัญญา อุ่นประดิษฐ์)

นายกเทศมนตรีตำบลสันกำแพง

นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลสันกำแพง
อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บททั่วไป	๕
• วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลสันกำแพง	
บทที่ ๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันกำแพง	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการจัดการระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	๑๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการเสริมสร้างทักษะ และพัฒนาบุคลากรในสังกัด	๑๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในสังกัด	๑๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑๖

คำนำ

เทศบาล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลสันกำแพง ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลสันกำแพง มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลสันกำแพง จะนำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ ผลักดันเพื่อเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

คณะทำงาน
เทศบาลตำบลสันกำแพง

บทที่ ๑

บททั่วไป

วิสัยทัศน์การพัฒนา และยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลสันกำแพง

เทศบาลตำบลสันกำแพง ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาไว้ว่า

“มุ่งสู่การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล ประสานพลังประชาชน สนใจผู้สูงวัย
สิ่งแวดล้อมปลอดภัย บริการที่ทันสมัย ดำรงไว้ด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน”

หมายถึง การพัฒนาเทศบาลโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพและมีการให้บริการที่ทันสมัย บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและเชื่อมประสานประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สร้างสังคมชุมชนให้มีความน่าอยู่ปลอดภัย ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดีและความพร้อมต่อการรองรับเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างยั่งยืน

นโยบายของคณะผู้บริหาร

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๑. ยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ ยึดระเบียบกฎหมายในการบริหารและการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน บริหารงบประมาณและใช้ทรัพยากรโดยคุ้มค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น และตรวจสอบการทำงาน

๒. มุ่งเน้นการทำงานเชิงรุก เข้าถึงและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนอย่างเข้าใจ มีความพร้อมต่อการเตรียมการเพื่อรับมือกับปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา

๓. บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อเป็นเครือข่ายในการเชื่อมโยงการทำงาน ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างสรรค์แนวคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ

๔. บริการและอำนวยความสะดวกด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ตามกฎหมาย ปรับปรุงประสิทธิภาพช่องทางการสื่อสารเพื่อเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากประชาชน

๕. วางแผนและบริหารจัดการงบประมาณอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าตรงกับเป้าหมาย สอดคล้องความต้องการของประชาชน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๖. ส่งเสริมการเรียนรู้และปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลและปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน

๗. พัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ ส่งเสริมการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยวางแผน ส่งเสริม พัฒนา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความผูกพันและค่านิยมองค์กร

๒. นโยบายโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้เป็นถนนลาดยางหรือคอนกรีตเสริมเหล็ก ครอบคลุม ในพื้นที่บำรุงรักษา ซ่อมแซม ให้สามารถใช้ได้งานได้โดยสะดวกและมีความปลอดภัย

๒. พัฒนาและบำรุงรักษาระบบการระบายน้ำ

๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สนับสนุนการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะบนถนน ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบตามจุดเสี่ยง สร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้มีคุณภาพ สนับสนุนการขยายเขตพื้นที่ให้บริการประปาภูมิภาคให้ครอบคลุมพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๔. ให้ความสำคัญต่อการออกแบบ และพัฒนาสถานที่สาธารณะ สถานที่ให้บริการประชาชน ตามแนวทางอารยสถาปัตย์ (Universal Design) ให้มีความเหมาะสมกับประชากรทุกกลุ่ม เพื่อให้เกิดความสะดวกปลอดภัย เป็นธรรมทั่วถึงและเท่าเทียม

๓. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวและชุมชน

๒. สนับสนุนการพัฒนาสตรีและกลุ่มสตรี

๓. ส่งเสริมโอกาสและพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการ ของกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและคนไร้ที่พึ่ง

๔. พัฒนาศักยภาพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมด้านบุคลากร และอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการบริหารจัดการสาธารณภัย

๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกันและดูแลความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งเสริมการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน รวมถึงการจัดตั้งกลุ่มจิตอาสาในพื้นที่

๖. บริหารจัดการระบบการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๑๖๖๙ และการช่วยเหลือผู้ป่วยติดเตียงและผู้ป่วยยากไร้ ให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมด้านบุคลากร พาหนะและเครื่องมืออุปกรณ์ช่วยเหลือที่ทันสมัย

๗. ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหายาเสพติด สนับสนุนและบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

๘. ส่งเสริมการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับทุกเพศวัย โดยจัดมีสถานที่ออกกำลังกาย เครื่องออกกำลังกายและอุปกรณ์กีฬาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๔. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมการศึกษา โดยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรและปรับปรุงอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลสันกำแพง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดทั้ง ๒ แห่งให้น่าอยู่

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการตามวัยของนักเรียน มุ่งเน้นให้เด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย สุขภาพ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาในการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

๓. ส่งเสริมการจัดตั้ง ศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) เพื่อให้มีแหล่งเรียนรู้ชุมชนที่มีกิจกรรมหลากหลายตามความสนใจของชุมชน

๔. ส่งเสริม สนับสนุน สร้างสรรค์กิจกรรมเพื่ออนุรักษ์ และสืบสานศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. นโยบายด้านเศรษฐกิจ พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑. บริหารจัดการกิจกรรม “ถนนคนเดินสันกำแพงสานศิลป์ ถิ่นหัตถกรรม” ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว และแหล่งจำหน่ายสินค้าหัตถกรรมที่มีชื่อเสียง คงเอกลักษณ์ความเป็น “สันกำแพง”

๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนและการรวมกลุ่มเพื่อสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวชุมชน

๓. ส่งเสริมการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต และ บริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลสันกำแพงให้มีประสิทธิภาพ

๔. สนับสนุนให้มีแหล่งท่องเที่ยว ด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน ต่อยอด พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเดิม

๕. บูรณาการความร่วมมือในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน กลุ่มภาคีเครือข่ายและประชาชนในพื้นที่

๖. นโยบายด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. บริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลสันกำแพง ให้ทั่วถึงทุกกลุ่มประเภทตาม หลักเกณฑ์ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๒. ส่งเสริมการให้ความรู้และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคแก่ประชาชน

๓. สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยบริการสาธารณสุขอื่นและการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน ในการดูแลสุขภาพประชาชน

๔. ให้ความร่วมมือ และปฏิบัติตามตามมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Coronavirus Disease ๒๐๑๙)

๕. เตรียมความพร้อมด้านการสาธารณสุขเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ต่อยอดการพัฒนาศูนย์ส่งเสริมฟื้นฟู สุขภาพ

๖. บริหารจัดการสุขาภิบาลอาหาร การจัดการคุณภาพน้ำบริโภค การจัดการสิ่งปฏิกูลและการจัดการ ขยะมูลฝอยให้มีคุณภาพ

๗. รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่สีเขียว ปรับปรุงภูมิทัศน์และสวนสาธารณะ ส่งเสริมการผลิต การบริโภค และการบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๘. ขับเคลื่อนแนวทางเพื่อลดปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็ก pm ๒.๕ ไฟป่าและหมอกควันในพื้นที่

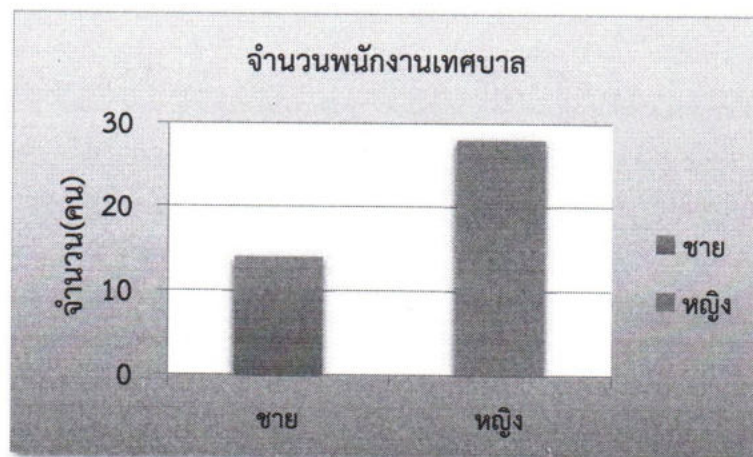
จากวิสัยทัศน์การพัฒนาและแนวนโยบายการบริหารงานในข้างต้น จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบล สันกำแพง ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีพื้นที่ความรับผิดชอบทั้งสิ้น ๒๒ ตารางกิโลเมตรครอบคลุมพื้นที่ ๓ ตำบล ได้แก่ ตำบลสันกำแพง ตำบลทรายมูล และตำบลแช่ช้าง จำนวน ๒๒ หมู่บ้าน ๑ ชุมชน จำนวน ประชากร ๑๗,๗๙๗ คน ทำให้เทศบาลมีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบในการที่จะต้องดูแลและบริหาร จัดการงานสาธารณะในหลากหลายด้าน ซึ่งปัจจุบันสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การจะ บริหารองค์กรให้บรรลุความสำเร็จท่ามกลางสภาพการณ์ใหม่ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยี องค์กรจึงต้องมีการ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารกำลังคนที่หลากหลายต้องมีการปรับ โครงสร้าง ทักษะคน ค่านิยม วิธีการดำเนินการ รวมถึงค่าใช้จ่ายที่จะมีขึ้นในอนาคต

ในการบริหารงานบุคคลถือว่าทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน ภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น พนักงาน ในองค์กรจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ ซึ่ง กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว และเป็น กระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานต่อองค์กร โดยใช้การคาดการณ์ล่วงหน้า ถึงความเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น ความต้องการของพนักงานเปลี่ยนไป การเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมาย เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐบาล เป็นต้น ดังนั้น การวางแผนนโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เทศบาลประสบ ความสำเร็จในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในพื้นที่

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก ของเทศบาลตำบลสันกำแพง

• สภาพปัจจุบัน

เทศบาลตำบลสันกำแพงมีจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๑๓๗ คน เป็นพนักงานเทศบาล ๔๓ คน พนักงานครูเทศบาล ๖ คน ลูกจ้างประจำ ๑๐ คน พนักงานจ้างภารกิจ ๓๓ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๔๕ คน โดยมีเฉลี่ยของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ต่อพนักงานจ้าง ๑:๑ และบุคลากรส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานเทศบาลจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี แต่ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั่วไป จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอในทุกสายงาน นอกจากนี้เทศบาลยังให้โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในระดับดีมาก เช่น การสอนงาน ให้คำปรึกษา การให้การอบรมตามหลักสูตรตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งเทศบาลมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ และมีสถานที่ในการพักผ่อนและดูแลสุขภาพของพนักงานโดยตลอดมา



ตามข้อมูลสภาพปัจจุบันของบุคลากรในเทศบาลตำบลสันกำแพง ดังกล่าว จึงได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก ด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลสันกำแพง ได้ดังนี้

ลำดับ	ประเด็น
๑	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒	บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓	เทศบาลจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๕	บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖	การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๗	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๘	เทศบาลมีจำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมและตามภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงาน
๙	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๐	เทศบาลจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๑	เทศบาลมีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๒	บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ของเทศบาล เป็นอย่างดี

● จุดอ่อน

ลำดับ	ประเด็น
๑	บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรมคุณธรรมขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
๒	การประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อย ยังไม่จริงจัง
๓	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๔	เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๕	การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๖	บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๗	ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๘	เทศบาลขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๙	บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๐	ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
๑๑	เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๒	ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบเพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๓	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๔	บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๑๕	บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

• โอกาส

ลำดับ	ประเด็น
๑	การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒	ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓	ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔	การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘	นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙	การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐	ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

• ภัยคุกคาม

ลำดับ	ประเด็น
๑	การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนย้ายบุคลากรทุกระดับทำให้การวางอัตราากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒	ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงทำให้เทศบาลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓	กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔	รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕	ส่วนราชการต่างๆให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖	การยัดเยียดการบริหารบุคคลทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด
๗	ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคเป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๘	การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

บทที่ ๒

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลตำบลสันกำแพง

นโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสันกำแพง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาศูนย์กลาง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล และพัฒนาศูนย์กลาง โดยได้จัดทำกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล เพื่อให้มีแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถพัฒนาศูนย์กลางให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานและพร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง จึงได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ ดังนี้

๑.การจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสม มีอัตรากำลังที่สนับสนุนการทำงานอย่างพอเพียง และรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

๒.มีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรักษา ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๓.มีการพัฒนาศูนย์กลาง ให้มีทักษะ สมรรถนะ ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อย่างมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจน ถูกต้องเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน

๕. ส่งเสริมสวัสดิการ คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกด้านบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพงแล้ว จึงได้กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลตำบลสันกำแพง ต่อไปนี้

● วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาศูนย์กลาง

บุคลากรของเทศบาลตำบลสันกำแพง พัฒนาการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และใส่ใจบริการประชาชน

● พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาศูนย์กลาง

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและพนักงานทุกระดับ ให้ทำงานด้วยเทคโนโลยีไปสู่องค์กรดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ในการให้บริการประชาชน

● เป้าประสงค์ด้านการบริหารและพัฒนาศูนย์กลาง

๑. เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะในส่วนการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๒. เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของพนักงานในองค์กร เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรม

๓. ยกระดับหน่วยงานทำงานด้วยการใช้ข้อมูลของเทคโนโลยีดิจิทัล

- **ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร**

๑. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น
๒. ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐
๓. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐

- **ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันกำแพง**

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันกำแพง แบ่งออกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการจัดการระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการเสริมสร้างทักษะ และพัฒนาบุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ ตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	การติดตามผล
การวางแผนกำลังคน	การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามภารกิจ	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	๑. การประชุมเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการหรือปัญหาต่างๆ
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอน ย้าย การคัดเลือก การสอบคัดเลือก เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน ย้าย การคัดเลือก การสอบคัดเลือก	แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน ย้าย การคัดเลือก การสอบคัดเลือกตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากร
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ใช้แบบประเมินผลเป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติของบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	ระดับความสำเร็จในการนำหลักเกณฑ์ และเป้าหมาย ตลอดจน ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการประเมินผล การปฏิบัติงานตามคู่มือมาใช้ในการประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เผยแพร่ และให้คำแนะนำในการนำ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งของทรัพยากรบุคคลตามคู่มือแก่หน่วยงาน	การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการจัดทำข้อตกลงการประเมินผล
การเลื่อนขั้นเงินเดือน	มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์	รายงานจังหวัดผลเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรในสังกัด	การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เป็นไปตามวงรอบของการประเมิน	จังหวัดตรวจสอบผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์
การบริหารจัดการฐานข้อมูล	ส่งเสริมจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ	จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	การประเมินผลความถูกต้อง

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	การติดตามผล
บุคลากร	ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ฐานข้อมูลบุคลากร	ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นปัจจุบัน	ของระบบ ตามการตรวจประเมินการชี้วัดของ LPA

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างทักษะ และพัฒนาบุคลากรในสังกัด

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	การติดตามผล
การส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงาน	การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ผลสัมฤทธิ์ในการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงาน จากผลการประเมินการปฏิบัติในแต่ละรอบ
การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร	ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด	การจัดทำแบบสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม	พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ เรื่อง / ปี

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	การติดตามผล
การฝึกอบรมบุคลากรตามเจ้าเป็น (หลักสูตรกลาง / หลักสูตรเฉพาะด้าน)	มีการจัดฝึกอบรมสัมมนา ประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ใน ลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่บุคลากรในสังกัด ตามความ จำเป็นและเป็นประโยชน์กับ หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรในสังกัดได้รับการ พัฒนาความรู้	ตามแผนการฝึกอบรมของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ ความรู้แก่บุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. การจัดโครงการฝึกอบรม ให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไปอบรม กับหน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชุมเพื่อติดตามผล
การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร	โครงการฝึกอบรมตามแผนการ ฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หรือ หน่วยงานอื่นที่บุคลากรสนใจ	การทดสอบสมรรถนะของ บุคลากรหลังจากเสร็จสิ้น การฝึกอบรม
การสอนงาน (Coaching)	จัดให้ระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรของแต่ละกอง ที่ได้รับการสอนงาน	แผนงานการสร้างระบบการ สอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	๑. การติดตามประเมินผล การสอนงาน ๒. การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการสอนงาน
การจัดการความรู้ (Knowledge Management (KM)	มีแผนการจัดการความรู้ มีการ เผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวม รวม แล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้	แผนการจัดการความรู้	ประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ
ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง e-learning	เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ สามารถปฏิบัติงาน ภายใต้ระบบ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของพนักงาน เทคบาลในสังกัด ได้เข้ารับการ เรียนรู้ด้วยระบบ e-learning	ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล เข้ารับการอบรมผ่านระบบ ออนไลน์	พนักงานมีความรู้ และ ทักษะ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในสังกัด

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	การติดตามผล
มีคู่มือประมวลคุณธรรมจริยธรรม	มีการจัดทำปรับปรุงรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	แผนงานปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร
ปลูกจิตสำนึกการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาทำงานและใช้ในชีวิตประจำวัน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
มีนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นมาตรฐาน	พนักงานยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ	ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อื่นไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในสังกัด	การประเมินผลโครงการ
ขับเคลื่อนจรรยาบรรณ วินัยของพนักงาน ไปสู่การปฏิบัติ	การบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยของพนักงานแต่ละประเภทอย่างชัดเจน	ระดับความสำเร็จในการบังคับใช้ในวินัย ข้อบังคับจรรยาและบุคลากร		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	การติดตามผล
ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในสังกัด	จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ
ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานเทศบาล	การจัดสวัสดิการของบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการประเมินความต้องการสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	โครงการสำรวจความสุขความต้องการในสวัสดิการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด	การประเมินผลและพัฒนาสวัสดิการ รวมทั้งมีการประเมินผลความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตเป็นประจำทุกปี