

แผนงาน/ขั้นตอนการสร้างนวัตกรรมและ
การดำเนินการตามแผน(ปฏิทินดำเนินการ)
พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ
ตำบลท่าคล้อ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

แผนงาน/ขั้นตอนการสร้างนวัตกรรมและ
การดำเนินการตามแผน(ปฏิทินดำเนินการ)
พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ
ตำบลท่าคล้อ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของตำบลท่าคล้อ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ตั้งอยู่เลขที่ ๘๙ หมู่ ๘ ตำบลท่าคล้อ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอแก่งคอย ไปทางทิศเหนือระยะทางประมาณ ๒๕ กิโลเมตร มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหินช้อน และอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลสองคอน และตำบลท่าตูม อำเภอแก่งคอย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลหินช้อน และตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลหน้าพระลาน และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ

พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ มีพื้นที่ประมาณ ๑๐๕ ตารางกิโลเมตร

สภาพภูมิอากาศ

พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ เป็นพื้นที่ราบสลับกับพื้นที่ภูเขา มีเขาคร่าว อยู่ทางตอนเหนือของตำบลและเขาหินตาตทางทิศตะวันออก เขาหนองกบทางทิศใต้ มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่านหลายหมู่บ้าน

จำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๐๐๔ คน แยกเป็น ชาย ๒,๕๔๐ คน หญิง ๒,๔๖๔ คน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖)

สภาพทางเศรษฐกิจ

๑. อาชีพ

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร นอกนั้นก็ประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งตั้งอยู่ในตำบลใกล้เคียง

๒. หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ

๒.๑ โรงแรม ๒ แห่ง

๒.๒ ปั๊มน้ำมัน (หัวจ่าย) ๓ แห่ง

๒.๓ โรงเรือนเลี้ยงไก่ ๓ ฟาร์ม จำนวน ๙๐ เล้า

๒.๔ โรงเรือนเลี้ยงไก่ระบบเปิดของเกษตรกร จำนวน ๒ เล้า

สภาพทางสังคม

๑. การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง ได้แก่

๑.๑ โรงเรียนวัดหาดสองแคว ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔

๑.๒ โรงเรียนวัดถ้ำเต่า ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗

๑.๓ โรงเรียนวัดท่าคล้อ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๐

๒. สถาบันและองค์กรทางศาสนา มีวัด จำนวน ๑๒ แห่ง ดังนี้

๒.๑ วัดหาดสองแคว ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑

๒.๒ วัดท่าสบก	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒
๒.๓ วัดคำใหญ่	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕
๒.๔ วัดท่าเกวียน	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖
๒.๕ วัดถ้ำเต่า	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗
๒.๖ วัดท่าศาลา	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๘
๒.๗ วัดท่าคล้อใต้	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๙
๒.๘ วัดท่าคล้อเหนือ	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๐
๒.๙ วัดเขาหินดาด	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๑
๒.๑๐ วัดถ้ำประกายแก้ว	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๑
๒.๑๑ วัดป่าดงพญาเย็น	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒
๑๒. วัดถ้ำนิตมังกร ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕	

๑๓. การสาธารณสุข

- ๓.๑ สถานีอนามัยหาดสองแคว ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔
- ๓.๒ สถานีอนามัยท่าคล้อ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๘

๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

มีป้อมตำรวจ ตั้งอยู่หน้าที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ โดยสถานีตำรวจภูธรตำบลหินซ็อนจะจัดส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจมารักษาการประจำ เพื่อดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ราษฎรในตำบล

๕. การบริการขั้นพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม การคมนาคมภายในตำบล

- ๕.๑.๑ ถนน คสล. จำนวน ๒๓ เส้น ระยะทาง ๙,๑๒๑ กิโลเมตร
- ๕.๑.๒ ถนนลาดยาง จำนวน ๑๘ เส้น ระยะทาง ๒๒,๖๒๐ กิโลเมตร
- ๕.๑.๓ ถนนลูกรัง จำนวน ๒ เส้น ระยะทาง ๑,๐๐๐ กิโลเมตร

โดยทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๓๒๒๔ (แก่งคอย - แสลงพัน) ผ่านและมีทางหลวงท้องถิ่นสาย (หินดาด - หน้าพระลาน) และยังมีถนนลาดยางของทางหลวงชนบท ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลูกรัง เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน/ตำบล

๖. การโทรคมนาคม

- ๖.๑ เสาร์ับสัญญาณโทรศัพท์ จำนวน ๗ แห่ง

๗. การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน แต่ยังไม่ครบทุกครัวเรือนเนื่องจากราษฎรได้ปลูกสร้างบ้านเรือนที่อยู่อาศัยขึ้นใหม่ และอยู่ห่างไกลจากชุมชน

๘. แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ๘.๑ มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่าน หมู่ที่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๖, ๘, ๙ และ ๑๐
- ๘.๒ คลอง ๖ แห่ง
- ๘.๓ หนอง/บึง ๑ แห่ง

๙. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ๙.๑ ถังเก็บน้ำฝน ๒๑ แห่ง
- ๙.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ๑๓ แห่ง
- ๙.๓ บ่อน้ำตื้น ๒๓ แห่ง
- ๙.๔ บ่อน้ำบาดาล ๒๗ แห่ง
- ๙.๕ สระน้ำ ๑๐ แห่ง
- ๙.๖ ฝายน้ำล้น ๔ แห่ง

๑๐. ข้อมูลอื่นๆ

๑๐.๑ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ตำบลท่าคล้อมีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ เช่น ดินขาว(แร่อินปูน) ซึ่งเป็นวัตถุดิบในการผลิตปูนซีเมนต์ และมีหินดินดานอันเป็นวัตถุดิบในการผลิตกระเบื้องปูพื้น และอุตสาหกรรมเซรามิค ทั้งยังมีปริมาณเพียงพอที่จะพิจารณาในเชิงอุตสาหกรรมได้

๑๐.๒ มวลชน

๑๐.๒.๑ ลูกเสือชาวบ้าน	จำนวน ๑ รุ่น ๑๖๒ คน
๑๐.๒.๒ ตำรวจชุมชน	จำนวน ๑ รุ่น ๖๕ คน
๑๐.๒.๓ อาสาป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	จำนวน ๑ รุ่น ๙๙ คน
๑๐.๒.๔ อาสาสมัครสาธารณสุข	จำนวน ๑๐๑ คน
๑๐.๒.๕ กลุ่มองค์กรสตรีตำบลท่าคล้อ	จำนวน ๑๕๗ คน
๑๐.๒.๖ กลุ่มเกษตรกรทำไร่นาตำบลท่าคล้อ	จำนวน ๑๖๓ คน
๑๐.๒.๗ กลุ่มเกษตรกรทำนาตำบลท่าคล้อ	จำนวน ๔๕ คน

หมวด ๑ การนำองค์กร

วิสัยทัศน์/พันธกิจ

วิสัยทัศน์ขององค์กร "การคมนาคมสะดวก บวกกับเศรษฐกิจเฟื่องฟู มีความรู้ทันสมัย สดใส
สิ่งแวดล้อม พร้อมเป็น อบต. น่ายุ"

พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ระบบไฟฟ้า น้ำอุปโภค - บริโภค
๒. บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ของประชาชน
๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการต่าง ๆ
๕. กำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย ควบคุมมลภาวะ ฝุ่นละออง
๖. การพัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้
๗. ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ H.I.V. และผู้ด้อยโอกาส

หมวด ๒
การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

.....

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.ท่าคล้อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๑ นวัตกรรมเมืองที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

๒.๒ นวัตกรรมการดูแลสุขภาพ

๒.๓ นวัตกรรมรถ-ส่ง คนป่วย

๒.๔ นวัตกรรมลอกออกกำลังกาย

๒.๕ นวัตกรรมคลินิกชุมชน

๒.๖ นวัตกรรมการส่งเสริมอาชีพพรหมเขตเท่า

๒.๗ นวัตกรรมการส่งเสริมอาชีพสมุนไพร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาส่งเสริมเกษตรกรรมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส กลุ่มเปราะบางและประชาชนทั่วไป

๑.๑ นวัตกรรมเมืองที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

๑.๒ นวัตกรรมการดูแลสุขภาพ

๑.๓ นวัตกรรมรถ-ส่ง คนป่วย

๑.๔ นวัตกรรมลอกออกกำลังกาย

๑.๕ นวัตกรรมคลินิกชุมชน

๑.๖ นวัตกรรมการส่งเสริมอาชีพ

๑.๗ นวัตกรรมการทำงานเชิงสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ นวัตกรรมจัดการศึกษา

การสร้างนวัตกรรมและการดำเนินการ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบ การศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริม และสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเป็นบริการทางการศึกษาขั้นต้นที่รัฐมุ่งจัดให้ประชาชนในวัยแรก ของชีวิต เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาและเป็นการวางรากฐานของการดำเนินชีวิตในสังคม ต่อไป การศึกษาระดับนี้นับว่าจะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ทั้งต่อตัวเด็ก และครอบครัว โดยเฉพาะในการที่ ประเทศกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ความ จำเป็นในการเตรียมประชาชนเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องเร่งดำเนินการและจำเป็นอย่าง ยิ่งที่ต้องมีการเตรียมตั้งแต่ระดับปฐมวัย เพื่อให้เด็กและเยาวชนเหล่านั้น ได้มีโอกาสเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพ และเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

จากความสำเร็จจากการเตรียมประชาชนดังกล่าว ทำให้ปัจจุบันจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เป็น สิ่งจำเป็นสำหรับเด็กทุกคน เพราะเป็นการเตรียมตัวในระดับต้นของชีวิตก่อนที่จะเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา การศึกษาระดับนี้มุ่งจัดให้เด็กวัย ๓ – ๕ ปี ซึ่งเป็นวัยที่สำคัญในการวางรากฐานของชีวิต เพราะเป็นช่วงที่มีการ พัฒนาการอย่างรวดเร็วทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาตลอดจนบุคลิกภาพอันเป็นพัฒนาการ ต่อเนื่องมาจากวัยทารก ดังนั้น เด็กวัย ๓ – ๕ ปี จึงควรได้รับการเตรียมความพร้อมในทุกด้านของการพัฒนาการ และให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามทิศทางและต่อเนื่องเพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญต่อไปในอนาคต

อบต.ท่าศาลาในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการ และองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีหน้าที่หลักประการหนึ่งคือ การจัดการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่น อย่างต่อเนื่องทุก ระดับ ทั้งได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาระดับปฐมวัย จึงได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น ตั้งแต่ปี ๒๕๔๔ เพื่อรับเลี้ยงดูเด็กเล็กอายุ ๒ – ๔ ปี โดยกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดู และ พัฒนาการความพร้อมของเด็ก ทั้งทางร่างกายอารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าศาลา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล จำนวน ๓ ศูนย์ ได้แก่

- | | | |
|---------------------------------------|------------------------------|-------------|
| ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดหาดสองแคว | รับเลี้ยงดูเด็กอายุ ๒ – ๔ ปี | จำนวน ๑๐ คน |
| ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดท่าศาลา | รับเลี้ยงดูเด็กอายุ ๒ – ๔ ปี | จำนวน ๑๓ คน |
| ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดถ้ำเต่า | รับเลี้ยงดูเด็กอายุ ๒ – ๔ ปี | จำนวน ๒๙ คน |

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ได้จัดทำแผนการสร้างนวัตกรรม(พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แสดงถึงทิศทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน และมีทิศทางสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาการศึกษาของชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ จึงได้รวบรวมข้อมูลรอบด้านไม่ว่าจะเป็นปัญหาความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียของสถานศึกษา เช่น ครู เด็ก ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน นโยบายการพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น นโยบายการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและนโยบายการศึกษาของชาติ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดกลุ่มตามลักษณะของปัญหา จัดทำประเด็นการพัฒนา วิเคราะห์และศึกษาความเป็นไปได้ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจนเหลือประเด็นการพัฒนาที่เป็นความต้องการของทุกฝ่าย มีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่และสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยนำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) มาปรับปรุงเป็นการทำแผนพัฒนาการศึกษา แล้วกำหนดช่วงเวลาให้สอดคล้องกับช่วงเวลาของแผนพัฒนาของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแล้วทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (swot analysis) สรุปเป็นแผนผังความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และด้านยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้ในการบรรลุดังนี้

ทิศทางและนโยบายการพัฒนาระดับประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๕ ได้นำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙-๑๑ โดยการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ครั้งนี้ สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมียุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

นโยบายการศึกษาแห่งชาติ

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมผลักดันแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติ
๒. สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙ ยุทธศาสตร์ชาตินโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาการศึกษาระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติราชการระยะ ๔ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีหน่วยงาน องค์กร
๓. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ และกฎหมายต่างๆ ให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาในระดับต่างๆ
๔. สร้างช่องทางให้ประชาสังคมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งระดับนโยบายและพื้นที่

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ได้กำหนดจุดหมายไว้ ๑๓ หมุดหมาย ครอบคลุมมิติการพัฒนา ๔ มิติ ได้แก่

มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของ

อาเซียน

มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

- หมุดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้
- หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน
- หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

แผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี

จังหวัดสระบุรี ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด โดยดำเนินการวิเคราะห์และทบทวนข้อมูลทั่วไป ของ จังหวัดสระบุรีศักยภาพ ตำแหน่งยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัดสระบุรีที่ผ่านมา และ แนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต สามารถสรุปทิศทางในการพัฒนา จังหวัดสระบุรีปี พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ดังนี้

ตำแหน่งการพัฒนาจังหวัดสระบุรี (Positioning) ได้แก่ HUG “อ้อมกอดจากธรรมชาติ” High การผลิตที่มีมูลค่าสูง คุณภาพสูง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม Universal ความเป็นสากล ด้วยมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ Green เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงผลกระทบต่อระบบนิเวศ

เป้าหมายการพัฒนา “เมืองอุตสาหกรรมสีเขียวอัจฉริยะ สังคมแห่งคุณภาพชีวิต”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดเพิ่มขึ้น

๒. ระดับการผ่านเกณฑ์การประเมินอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในพื้นที่การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

๓. ระดับดัชนีความก้าวหน้าของคนเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ๔ ประเด็นการพัฒนา ได้แก่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ เสริมสร้างศักยภาพชุมชนและเมืองสีเขียวอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับคุณภาพคนส่งและโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการสู่

ภูมิภาคอาเซียน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับขีดความสามารถในการผลิตภาคเกษตร การค้า การท่องเที่ยวและบริการมูลค่าสูงที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.ท่าศาลา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง สืบสารวัฒนธรรมไทย สิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษ มีสำนึกทางการเมือง ทุกชีวิตปลอดภัยก้าวไปสู่อาเซียน”

เป้าประสงค์แผนพัฒนาการสร้างนวัตกรรม อบต.ท่าคล้อ

- ๑.ระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่งและสาธารณูปโภคต่างๆได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่
- ๒.ประชาชนมีคุณภาพที่ดี การสาธารณสุข การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม
๓. ชุมชนมีความปลอดภัย ปราศจากยาเสพติด ประชาชนมีความรักและสามัคคีกัน
๔. ส่งเสริมพัฒนาการเกษตรกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. มีการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์
๖. การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ได้รับการเทิดทูนและปกป้องให้คงอยู่ตลอดไป
- ๗.การบริหารจัดการหน่วยงานและบุคลากรมีการพัฒนาอย่างเนื่องภายใต้หลักธรรมาภิบาลและมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

วิสัยทัศน์/พันธกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ

วิสัยทัศน์ขององค์กร “การคมนาคมสะดวก บวกกับเศรษฐกิจเฟื่องฟู มีความรู้ทันสมัย สดใส สิ่งแวดล้อม พร้อมเป็น อบต. น่ายุ”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ระบบไฟฟ้า น้ำอุปโภค - บริโภค
๒. บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ของประชาชน
๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการต่าง ๆ
๕. กำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย ควบคุมมลภาวะ ฝุ่นละออง
๖. การพัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ H.I.V. และผู้ด้อยโอกาส

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติประกอบด้วยมาตรฐาน ๓ ด้านได้แก่

มาตรฐานด้านที่๑การบริหารจัดการ

จำนวน ๕ ตัวบ่งชี้/๒๖ ข้อ

มาตรฐานด้านที่๒กระบวนการดูแลจัดประสบการณ์เรียนรู้และเล่น

จำนวน๕ ตัวบ่งชี้/๒๐ ข้อ

มาตรฐานด้านที่ ๓ คุณภาพเด็กปฐมวัย

- ๓ ก แรกเกิดถึง ๒ ปี (๒ ปี ๑๑ เดือน ๒๙ วัน)

จำนวน ๒ ตัวบ่งชี้/๗ข้อ

- ๓ ข ๓ปีถึง๖ปี(ก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่๑)

จำนวน๗ ตัว

บ่งชี้/๒๒ ข้อ

สาระของมาตรฐานแต่ละด้านมีดังนี้

มาตรฐานด้านที่ ๑ การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตัวบ่งชี้ที่๑.๑การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้อย่อย

๑.๑.๑ บริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ ๑.๑.๒

บริหารหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

๑.๑.๓ บริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ที่๑.๒การบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัด

ตัวบ่งชี้อย่อย

๑.๒.๑ บริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๑.๒.๒ ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยหัวหน้าระดับปฐมวัย/ผู้ดำเนินกิจการมีคุณวุฒิ/คุณสมบัติเหมาะสมและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ครู/ผู้ดูแลเด็กที่ทำหน้าที่หลักในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยมีวุฒิ การศึกษา/คุณสมบัติเหมาะสม

๑.๒.๔ บริหารบุคลากรจัดอัตราส่วนของครู/ผู้ดูแลเด็กอย่างเหมาะสมพอเพียงต่อจำนวนเด็กในแต่ละกลุ่มอายุ

เด็ก (อายุ)	อัตราส่วนครู/ผู้ดูแลเด็ก : เด็ก (คน)	จำนวนเด็กในกลุ่มกิจกรรม
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑ : ๓	กลุ่มละไม่เกิน ๖ คน
ต่ำกว่า ๒ ปี	๑ : ๕	กลุ่มละไม่เกิน ๑๐ คน
ต่ำกว่า ๓ ปี	๑ : ๑๐	กลุ่มละไม่เกิน ๒๐ คน
๓ ปี – ก่อนเข้า ป. ๑	๑ : ๑๕	กลุ่มละไม่เกิน ๓๐ คน

ตัวบ่งชี้ที่๑.๓ การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย

ตัวบ่งชี้อย่อย

๑.๓.๑ บริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ

๑.๓.๒ โครงสร้างและตัวอาคารมั่นคงตั้งอยู่ในบริเวณและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

๑.๓.๓ จัดการความปลอดภัยของพื้นที่เล่น/สนามเด็กเล่นและสภาพแวดล้อมภายนอกอาคาร

๑.๓.๔ จัดการสภาพแวดล้อมภายในอาคารครุภัณฑ์อุปกรณ์เครื่องใช้ให้ปลอดภัยเหมาะสมกับการใช้งานและเพียงพอ

- ๑.๓.๕ จัดให้มีของเล่นที่ปลอดภัยได้มาตรฐานมีจำนวนเพียงพอสะอาด เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของเด็ก
- ๑.๓.๖ ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเดินทางอย่างปลอดภัย
- ๑.๓.๗ จัดให้มีระบบป้องกันภัยจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
- ๑.๓.๘ จัดให้มีระบบรับเหตุฉุกเฉินป้องกันอัคคีภัย/ภัยพิบัติตามความเสี่ยงของพื้นที่

ตัวบ่งชี้ที่ ๑.๔ การจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ย่อย

- ๑.๔.๑ มีการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพเฝ้าระวังการเจริญเติบโตของเด็กและดูแลการเจ็บป่วยเบื้องต้น
- ๑.๔.๒ มีแผนและดำเนินการตรวจสอบอนามัยประจำวันตรวจสอบสุขภาพประจำปีและ ป้องกันควบคุมโรคติดต่อ
- ๑.๔.๓ อาคารต้องมีพื้นที่ใช้สอยเป็นสัดส่วนตามกิจวัตรประจำวันของเด็กที่เหมาะสมตามช่วงวัยและการใช้ประโยชน์
- ๑.๔.๔ จัดให้มีพื้นที่/มุมประสบการณ์และแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน
- ๑.๔.๕ จัดบริเวณห้องน้ำ ห้องส้วมที่แปร่งพื้น/ล้างมือให้เพียงพอสะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมกับการใช้งานของเด็ก
- ๑.๔.๖ จัดการระบบสุขาภิบาลที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมสถานที่ปรุงประกอบอาหาร น้ำดื่มน้ำใช้การจัดขยะสิ่งปฏิกูลและพาหะนำโรค
- ๑.๔.๗ จัดอุปกรณ์ภาชนะและเครื่องใช้ส่วนตัวให้เพียงพอกับการใช้งานของเด็ก ทุกคนและดูแลความสะอาดและปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้ที่ ๑.๕ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน

ตัวบ่งชี้ย่อย

- ๑.๕.๑ มีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างพ่อแม่/ผู้ปกครองกับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเกี่ยวกับตัวเด็กและการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
- ๑.๕.๒ การจัดกิจกรรมที่พ่อแม่/ผู้ปกครอง/ครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วม
- ๑.๕.๓ ดำเนินงานให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นแหล่งเรียนรู้แก่ชุมชนในเรื่องการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- ๑.๕.๔ มีคณะกรรมการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

มาตรฐานด้านที่ ๒ ครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๑ การดูแลและพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ย่อย

- ๒.๑.๑ มีแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มีการดำเนินงานและประเมินผล
- ๒.๑.๒ จัดพื้นที่/มุมประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นที่เหมาะสมอย่าง หลากหลาย
- ๒.๑.๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านอย่างบูรณาการตามธรรมชาติของเด็ก เรียนรู้ด้วยประสาทสัมผัสลงมือทำปฏิสัมพันธ์และการเล่น
- ๒.๑.๔ เลือกใช้สื่อ/อุปกรณ์เทคโนโลยีเครื่องเล่นและจัดสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก แหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสม ปลอดภัย
- ๒.๑.๕ เฝ้าระวังติดตามพัฒนาการเด็กรายบุคคลเป็นระยะเพื่อใช้ผลในการจัดกิจกรรม

- ๒.๒.๒ จัดกิจกรรมให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมในการดูแลสุขภาพความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน
- ๒.๒.๓ ตรวจสอบสุขภาพอนามัยของเด็กประจำวันความสะอาดของร่างกายฟันและช่องปากเพื่อคัดกรองโรคและการบาดเจ็บ
- ๒.๒.๔ เฝ้าระวังติดตามการเจริญเติบโตของเด็กเป็นรายบุคคลบันทึกผลภาวะโภชนาการอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๒.๕ จัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายฟันและช่องปากสายตา หูตามกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๓ การส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาภาษาและการสื่อสาร

ตัวบ่งชี้ย่อย

- ๒.๓.๑ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กได้สังเกตสัมผัสสองทำคิดตั้งคำถามสืบเสาะหาความรู้ แก้ปัญหาจินตนาการ คิดสร้างสรรค์โดยยอมรับความคิดและผลงานที่แตกต่างของเด็ก
- ๒.๓.๒ จัดกิจกรรมและประสบการณ์ทางภาษาที่มีความหมายต่อเด็กเพื่อการสื่อสารอย่างหลากหลายฝึกฟังพูดถาม ตอบ เล่าและสนทนาตามลำดับขั้นตอนพัฒนาการ
- ๒.๓.๓ จัดกิจกรรมปลูกฝังให้เด็กมีนิสัยรักการอ่านให้เด็กมีทักษะการดูภาพ ฟังเรื่องราวพูดเล่าอ่านวาด/เขียนเบื้องต้นตามลำดับพัฒนาการโดยครู/ผู้ดูแลเด็ก เป็นตัวอย่างของการพูดและการอ่านที่ถูกต้อง
- ๒.๓.๔ จัดให้เด็กมีประสบการณ์เรียนรู้เกี่ยวกับตัวเด็กบุคคลสิ่งต่างๆสถานที่และธรรมชาติรอบตัวด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการ
- ๒.๓.๕ จัดกิจกรรมและประสบการณ์ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์เบื้องต้นตามวัยโดยเด็กเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๔ การส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ-สังคมปลูกฝังคุณธรรมและความเป็นพลเมืองดี

ตัวบ่งชี้ย่อย

- ๒.๔.๑ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมั่นคงระหว่างผู้ใหญ่กับเด็กจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับเด็กและการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
- ๒.๔.๒ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กมีความสุข แจ่มใสร่าเริง ได้แสดงออกด้านอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อตนเองโดยผ่านการเคลื่อนไหวร่างกายศิลปะดนตรีตามความสนใจและถนัด
- ๒.๔.๓ จัดกิจกรรมและประสบการณ์ปลูกฝังคุณธรรมให้เด็กใฝ่ดีมีวินัยซื่อสัตย์รู้จักสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบของพลเมืองดีรักครอบครัวโรงเรียนชุมชน และประเทศชาติ ด้วยวิธีที่เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการ

ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๕ การส่งเสริมเด็กในระยะเปลี่ยนผ่านให้ปรับตัวสู่การเชื่อมต่อในชั้นถัดไป

ตัวบ่งชี้ย่อย

- ๒.๕.๑ จัดกิจกรรมกับผู้ปกครองให้เตรียมเด็กก่อนจากบ้านเข้าสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย/โรงเรียนและจัดกิจกรรมช่วงปฐมนิเทศให้เด็กค่อยปรับตัวในบรรยากาศที่เป็นมิตร
- ๒.๕.๒ จัดกิจกรรมส่งเสริมการปรับตัวก่อนเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแต่ละชั้นจนถึงการเป็นผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่๑

มาตรฐานด้านที่ ๓ คุณภาพของเด็กปฐมวัย

สำหรับเด็กแรกเกิด-อายุ ๒ ปี (๒ ปี๑๑ เดือน ๒๙ วัน)

ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๑ก เด็กมีการเจริญเติบโตสมวัย

ตัวบ่งชี้ย่อย

๓.๑.๑ ก เด็กมีน้ำหนักตัวเหมาะสมกับวัยและสูงตีสัดส่วน ซึ่งมีบันทึกเป็นรายบุคคล

ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๒ก เด็กมีพัฒนาการสมวัย

ตัวบ่งชี้ย่อย

๓.๒.๑ ก เด็กมีพัฒนาการสมวัยโดยรวม ๕ ด้าน

๓.๒.๒ ก รายด้าน:เด็กมีพัฒนาการกล้ามเนื้อใหญ่ (Gross Motor)

๓.๒.๓ ก รายด้าน:เด็กมีพัฒนาการด้านกล้ามเนื้อเล็กและสติปัญญาสมวัย

(Fine Motor Adaptive)

๓.๒.๔ ก รายด้าน:เด็กมีพัฒนาการด้านการรับรู้และเข้าใจภาษา(Receptive Language)

๓.๒.๕ ก รายด้าน:เด็กมีพัฒนาการการใช้ภาษาสมวัย (Expressive Language)

๓.๒.๖ ก รายด้าน:เด็กมีพัฒนาการการช่วยเหลือตนเองและการเข้าสังคม

(Personal Social)

• สำหรับเด็กอายุ ๓ ปี -อายุ ๖ ปี (ก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่๑)

ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๑ข เด็กมีการเจริญเติบโตสมวัยและมีสุขนิสัยที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ย่อย

๓.๑.๑ ข เด็กมีน้ำหนักตัวเหมาะสมกับวัยและสูงตีสัดส่วนซึ่งมีบันทึกเป็นรายบุคคล

๓.๑.๒ ข เด็กมีสุขนิสัยที่ดีในการดูแลสุขภาพตนเองตามวัย

๓.๑.๓ ข เด็กมีสุขภาพช่องปากดีไม่มีฟันผุ

ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๒ข เด็กมีพัฒนาการสมวัย

ตัวบ่งชี้ย่อย

๓.๒.๑ ข เด็กมีพัฒนาการสมวัยโดยรวม ๕ ด้าน

ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๓ข เด็กมีพัฒนาการด้านการเคลื่อนไหว

ตัวบ่งชี้ย่อย

๓.๓.๑ ข เด็กมีพัฒนาการด้านการใช้กล้ามเนื้อใหญ่สามารถเคลื่อนไหวและ ทรงตัวได้ตามวัย

๓.๓.๒ ข เด็กมีพัฒนาการด้านการใช้กล้ามเนื้อเล็กและการประสานงานระหว่างตา กับมือ ตามวัย

ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๔ ข เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ

ตัวบ่งชี้ย่อย

๓.๔.๑ ข เด็กแสดงออกว่าเร้าใจแจ่มใสรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแสดงความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ได้สมวัย

๓.๔.๒ ข เด็กมีความสนใจและร่วมกิจกรรมต่างๆอย่างสมวัยซึ่งรวมการเล่นการทำงาน ศิลปะ ดนตรีกีฬา

๓.๔.๓ ข เด็กสามารถอดทนรอคอย ควบคุมตนเองยับยั้งชั่งใจทำตามข้อตกลง
คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นมีกาลเทศะปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้
สมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๕ ข เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญาเรียนรู้และสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ย่อย

๓.๕.๑ ข เด็กบอกเกี่ยวกับตัวเด็กบุคคลสถานที่แวดล้อมธรรมชาติและสิ่งต่างๆรอบตัวเด็ก ได้

สมวัย

๓.๕.๒ ข เด็กมีพื้นฐานด้านคณิตศาสตร์สามารถสังเกตจำแนกและเปรียบเทียบจำนวน
มิติ สัมพันธ์(พื้นที่/ระยะ)เวลาได้สมวัย

๓.๕.๓ ข เด็กสามารถคิดอย่างมีเหตุผล แก้ปัญหาได้สมวัย

๓.๕.๔ ข เด็กมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ที่แสดงออกได้สมวัย

๓.๕.๕ ข เด็กมีความพยายามมุ่งมั่นตั้งใจทำกิจกรรมให้สำเร็จสมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๖ ข เด็กมีพัฒนาการด้านภาษาและการสื่อสาร

ตัวบ่งชี้ย่อย

๓.๖.๑ ข เด็กสามารถฟังพูดจับใจความเล่าสนทนาและสื่อสารได้สมวัย

๓.๖.๒ ข เด็กมีทักษะในการดูรูปภาพสัญลักษณ์การใช้หนังสือรู้จักตัวอักษร

การคิดเขียนคำและการอ่านเบื้องต้นได้สมวัยและตามลำดับพัฒนาการ

๓.๖.๓ ข เด็กมีทักษะการวาดการขีดเขียนตามลำดับขั้นตอนพัฒนาการสมวัยนำไปสู่

การขีดเขียนคำที่คุ้นเคย และสนใจ

๓.๖.๔ ข เด็กมีทักษะในการสื่อสารอย่างเหมาะสมตามวัยโดยใช้ภาษาไทยเป็นหลัก

และมีความคุ้นเคยกับภาษาอื่นด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๗ ข เด็กมีพัฒนาการด้านสังคมคุณธรรมมีวินัยและความเป็นพลเมืองดี

ตัวบ่งชี้ย่อย

๓.๗.๑ ข เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างสมวัยและแสดงออกถึงการยอมรับความ
แตกต่างระหว่างบุคคล

๓.๗.๒ ข เด็กมีความเมตตากรุณามีวินัยซื่อสัตย์รับผิดชอบต่อตนเองและ

มีส่วนร่วมและมีค่านิยมที่พึงประสงค์สมวัย

๓.๗.๓ ข เด็กสามารถเล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่มเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม

แก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

๓.๗.๔ ข เด็กภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกที่ดีในครอบครัวชุมชนสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

และตระหนักถึงความเป็นพลเมืองดีของประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียน

โดยการจัดดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ดังกล่าวข้างต้น จะใช้การทำงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
จากการวางแผนพัฒนาทางการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อและ
แผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดสองแคว (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๖๗๐) และแผนพัฒนาการศึกษา

ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าคล้อ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงสอดคล้องอย่างเป็นระบบและเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ร่วมกับแผนพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) จึงได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อทั้ง ๒ แห่ง ได้ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดสองแคว

จุดแข็ง

๑. อาคารมั่นคง แข็งแรง สวยงาม สะอาด สะดวก
๒. ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนให้บุตรหลานมาเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จุดอ่อน

๑. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ทั่ว
๒. ผู้ปกครองไม่ค่อยให้ความร่วมมือในเรื่องนโยบาย และข้อตกลงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. หน่วยงานต้นสังกัดไม่เล็งเห็นความสำคัญของเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่าที่ควร

ปัญหาอุปสรรค

๑. ผู้ปกครองไม่ค่อยให้ความร่วมมือในเรื่องนโยบาย และข้อตกลงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. หน่วยงานต้นสังกัดไม่เล็งเห็นความสำคัญของเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่าที่ควร

โอกาส

๑. ทำป้ายประชาสัมพันธ์รับสมัครเด็กเข้าเรียน
๒. ประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายเกี่ยวกับข่าวสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากยิ่งขึ้น
๓. ลงพื้นที่สำรวจประชากรเด็กอย่างจริงจังโดยการขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าคล้อ

จุดแข็ง

๑. อาคารมั่นคง แข็งแรง สวยงาม สะอาด สะดวก

จุดอ่อน

๑. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ทั่ว
๒. ประชาชนในชุมชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการพัฒนาด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. หน่วยงานต้นสังกัดไม่เล็งเห็นความสำคัญของเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่าที่ควร

ปัญหาอุปสรรค

๑. ประชาชนมีค่านิยมและทัศนคติที่จะส่งลูกหลานไปเรียนในสถานศึกษาของเอกชน
๒. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในด้านการศึกษาเท่าที่ควร
๓. หน่วยงานต้นสังกัดไม่เล็งเห็นความสำคัญของเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่าที่ควร

โอกาส

๑. ทำป้ายประชาสัมพันธ์รับสมัครเด็กเข้าเรียน
๒. ประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายเกี่ยวกับข่าวสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากยิ่งขึ้น
๓. ลงพื้นที่สำรวจประชากรเด็กอย่างจริงจังโดยการขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถ้ำเต่า

จุดแข็ง

๑. อาคารมั่นคง แข็งแรง สวยงาม สะอาด สะดวก

จุดอ่อน

๑. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ทั่ว
๒. ประชาชนในชุมชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการพัฒนาด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. หน่วยงานต้นสังกัดไม่เล็งเห็นความสำคัญของเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่าที่ควร

ปัญหาอุปสรรค

๑. ประชาชนมีค่านิยมและทัศนคติที่จะส่งลูกหลานไปเรียนในสถานศึกษาของเอกชน
๒. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในด้านการศึกษาเท่าที่ควร
๓. หน่วยงานต้นสังกัดไม่เล็งเห็นความสำคัญของเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่าที่ควร

โอกาส

๑. ทำป้ายประชาสัมพันธ์รับสมัครเด็กเข้าเรียน
๒. ประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายเกี่ยวกับข่าวสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากยิ่งขึ้น
๓. ลงพื้นที่สำรวจประชากรเด็กอย่างจริงจังโดยการขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชน

จากกรอบนโยบายทางการศึกษา การวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threats) ฯลฯ ทั้งหมดที่กล่าวไปแล้วนั้น กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อจึงกำหนด วิสัยทัศน์เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมการเรียนรู้ ดูแลสุขภาพอนามัย ชุมชนร่วมใจ พัฒนาการศึกษาก้าวไกล ได้มาตรฐาน

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

๒. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรม

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยเด็ก

๔. ส่งเสริมพัฒนาการจัดประสบการณ์ให้ได้มาตรฐานตามการศึกษาปฐมวัย

๕. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้บริหารท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. ผู้เรียนมีแหล่งเรียนรู้ มีสื่อ เทคโนโลยี หลากหลาย เอื้อต่อการส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างเหมาะสมตามวัย

๒. ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการทั้ง ๔ ด้าน อย่างครบถ้วน เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐาน

๓. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตามเกณฑ์ มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่าอยู่ ปราศจากโรคติดต่อ

๕. ประสานงานร่วมกันระหว่างครู คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้บริหาร

๖. การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยมีคุณภาพ

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ (Goals)	ตัวชี้วัด (Kpis)	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline Data)	ค่าเป้าหมาย (Targets)					
			ปี๖๖๗๐	ปี๖๖	ปี๖๗	ปี๖๘	ปี๖๙	ปี๗๐
องค์การบริหารส่วนท่าคล้อมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน	๑.๑ ร้อยละของการจัดทำอาหารเสริม(นม) โรงเรียน	เด็กนักเรียน ๕๖ คน	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%
	๑.๒ ร้อยละของการจัดหาอาหารกลางวัน	เด็กนักเรียน ๕๖ คน	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%
	๑.๓ ร้อยละของการทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ นอกสถานที่	เด็กนักเรียน ๕๖ คน	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%
	๑.๔ ร้อยละของการพัฒนาการศึกษาด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ DLTV	เด็กนักเรียน ๕๖ คน	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%
	๑.๕ ร้อยละของการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการบริหารสถานศึกษา(ค่าจัดการเรียนการสอน)	เด็กนักเรียน ๕๖ คน	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%
	๑.๖ ร้อยละของการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการพัฒนาผู้เรียน ๔ รายการ	เด็กนักเรียน ๕๖ คน	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%
	๑.๗ ร้อยละของผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	เด็กนักเรียน ๕๖ คน	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%
	๑.๘ ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	เด็กนักเรียน ๕๖ คน	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%
	๑.๙ ร้อยละของผู้เรียนได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายใน และ ภายนอก	เด็กนักเรียน ๕๖ คน	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%
	๑.๑๐ ร้อยละของผู้เรียนได้เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	เด็กนักเรียน ๕๖ คน	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%
องค์การบริหารส่วนท่าคล้อจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ต่อคน	๑. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	บุคลากรปัจจุบัน	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%
องค์การบริหารส่วนท่าคล้อจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ต่อคน	๒. ร้อยละของบุคลากรมีความสามารถในการสร้างและการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน	บุคลากรปัจจุบัน	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%
องค์การบริหารส่วนท่าคล้อจัด	๑. ร้อยละของบุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษา	๑ ครั้ง	๙๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๘๐%	๙๐%

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กได้รับอาหารเสริม (นม) โรงเรียน

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กได้ดื่มนม ครบทุกคน

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

มีเด็กเข้าร่วมกิจกรรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

จำนวนเด็กที่ได้ดื่มนม ทั้งหมด X ๑๐๐

จำนวนนักเรียน ศพด.

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก / นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๒ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กได้รับประทานอาหารกลางวัน

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กได้รับประทานอาหารกลางวันครบทุกคน

๓. หน่วยวัด :

ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

มีเด็กเข้าร่วมกิจกรรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

จำนวนเด็กที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม X ๑๐๐

จำนวนนักเรียน ศพด.

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๘ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กได้ทัศนศึกษานอกสถานที่เรียน

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

มีเด็กเข้าร่วมกิจกรรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

จำนวนเด็กเข้าร่วมกิจกรรมทัศนศึกษา X ๑๐๐

จำนวนนักเรียน ศพด.

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๒ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กได้รับการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ DLTV

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ DLTV

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

เด็กเข้าร่วมกิจกรรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

เด็กที่เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้ด้วยระบบ DLTV X ๑๐๐

จำนวนนักเรียน ศพด.

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๑ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กได้รับงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายจัดการเรียนการสอน

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กได้รับงบประมาณจัดการเรียนการสอน

๓. หน่วยวัด :

ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

จำนวนเด็กที่เข้าร่วมกิจกรรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

จำนวนเด็กที่ได้รับงบประมาณจัดการเรียนการสอน X ๑๐๐

จำนวนเด็ก ศพด.

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๑ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กเล็กได้รับงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาผู้เรียน ๔ รายการ

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กได้รับงบประมาณด้านการพัฒนาผู้เรียน ๔ รายการ

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) :

มีเด็กได้รับงบประมาณ ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนเด็กที่ได้องบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาผู้เรียน} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนเด็กเล็กในศพด.}}$$

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๑ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กมีพฤติกรรมที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีค่านิยมที่เป็นเด็กดี

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

เด็กมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมเป็นเด็กดี ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนเด็กเล็กที่เข้าร่วมกิจกรรม} \times 100}{\text{จำนวนนักเรียน ศพด.}}$$

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนา/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๑ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กเข้าร่วมกิจกรรม และให้ความสำคัญของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

มีเด็กเข้าร่วมกิจกรรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

จำนวนเด็กเข้าร่วมกิจกรรม X ๑๐๐

จำนวนนักเรียน ศพด.

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๕ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กเล็กได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กเล็กได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานที่เรียน

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

มีเด็กเข้าร่วมกิจกรรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนเด็กที่เข้าร่วมกิจกรรมแหล่งเรียนรู้} \times 100}{\text{จำนวนเด็กเล็ก ศพด.}}$$

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๒ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กเล็กได้เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กเล็กได้เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

มีเด็กเข้าร่วมกิจกรรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนเด็กเล็กที่เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนเด็กเล็กศพด.}}$$

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก /นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๒ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๖ ราย

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

บุคลากรผ่านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตนเอง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากร ศพด.ทั้งหมด}}$$

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก /นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๔ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ บุคลากรสร้างและใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ ครู และเจ้าหน้าที่ จัดทำสื่อ และใช้สื่อนวัตกรรม ในห้องเรียน

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

มีการจัดทำสื่อ และใช้สื่อการเรียนการสอน ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนสื่อนวัตกรรมที่จัดทำและใช้สอน} \times 100}{\text{จำนวนสื่อนวัตกรรมทั้งหมด}}$$

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๒ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาอบรม/ทัศนศึกษา

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เข้าอบรมและทัศนศึกษานอกสถานที่ และมีการนำกลับมาปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

คณะกรรมการฯ /ครู / บุคลากร เข้าร่วมอบรม/ประชุม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนคณะกรรมการ/ครู/บุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมกิจกรรม} \times 100}{\text{จำนวนคณะกรรมการ /ครู/บุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด}}$$

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๒ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ คณะกรรมการและผู้ปกครอง ได้เข้าอบรมความรู้

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง เข้าร่วมกิจกรรมประชุม/อบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก /เด็กเล็ก/กระบวนการบริหารสถานศึกษา

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

คณะกรรมการสถานศึกษา และ ผู้ปกครองได้รับการประชุม / อบรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองที่เข้ารับการอบรมประชุม} \times 100}{\text{คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองทั้งหมด}}$$

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก /นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๒ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน ได้เข้าร่วมกิจกรรมของศพด.

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาศพด.

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน เข้าร่วมกิจกรรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรม} \times 100}{\text{จำนวนผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน ทั้งหมด}}$$

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก /นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๓ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ ผู้ปกครองได้เข้าร่วมการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของเด็กเล็ก

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ ผู้ปกครองเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของเด็กเล็ก

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

จำนวนเด็กที่เข้าร่วมกิจกรรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ปกครองที่เข้าร่วมกิจกรรม} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนผู้ปกครองทั้งหมด}}$$

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก /นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๒ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านวัสดุอุปกรณ์การศึกษา

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กได้รับงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัย เหมาะกับวัย

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

จำนวนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร X ๑๐๐

จำนวนงบประมาณที่ขอรับการจัดสรร

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก /นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๒ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กได้รับการตรวจสุขภาพ

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กได้รับการตรวจสุขภาพทางด้านการพัฒนาการ ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านสังคม

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

เด็กที่ได้รับการตรวจสุขภาพ ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

จำนวนเด็กที่ได้รับการตรวจสุขภาพ X ๑๐๐

จำนวนนักเรียนทั้งหมด

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๑ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ เด็กได้รับการคัดกรองพฤติกรรม

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ เด็กได้รับการคัดกรองพฤติกรรมการเรียนรู้ตามวัย ตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กคุณภาพ กรมอนามัย

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

เด็กได้รับการคัดกรองพฤติกรรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนเด็กที่ได้รับการคัดกรองพฤติกรรม} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนนักเรียนทั้งหมด}}$$

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๑ ครั้ง

รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัด :

๑.๑ ผู้ปกครองได้เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของเด็ก

๒. ขอบเขตความหมาย :

๒.๑ ผู้ปกครองที่เข้าร่วมอบรม

๓. หน่วยวัด : ร้อยละ

๔. ค่าเป้าหมาย (ปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) :

จำนวนผู้ปกครองที่เข้าร่วมการอบรม ๙๐%

๕. วิธีการคำนวณ :

จำนวนผู้ปกครองที่เข้าร่วมการอบรม X ๑๐๐

จำนวนผู้ปกครองทั้งหมด ศพด.บ้านหาดสองแคว

๖. ข้อมูลปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน) :

ร้อยละ

๗. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล :

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดสองแคว/นับจำนวนแล้วคำนวณร้อยละ

๘. ความถี่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล/รายงาน :

ปีละ ๑ ครั้ง

แผนการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์สภาพการจัดการศึกษาที่ผ่านมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อส่วนใหญ่มีมาตรฐานด้านปัจจัยและ มาตรฐานผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับมาตรฐานการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้อง พัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อยกระดับด้านมาตรฐานผู้เรียนให้มากขึ้น

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่ยังขาดทรัพยากรในการศึกษา กล่าวคือ เด็กปฐมวัยส่วนใหญ่ จะเรียนรู้ผ่านการ เล่น แต่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวัสดุอุปกรณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กค่อนข้างน้อยไม่เพียงพอ ต่อปริมาณของเด็กภายใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการดำเนินงานจัดกิจกรรมที่หลากหลายโดยเน้น เด็ก เยาวชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้เรียน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๑ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้านร่างกายสมวัย

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ผลการประเมินเชิงคุณภาพ และข้อเสนอแนะ
		ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	
๑	โครงการอาหารกลางวัน	๑.เพื่อให้เด็กได้รับประทานอาหารที่สะอาดปลอดภัยและถูกหลักอนามัย	๑.เด็กได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ หลากหลาย และถูกหลักอนามัย	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กในศูนย์ได้รับประทานอาหารกลางวันอย่างเพียงพอ	๑.เด็กมีน้ำหนักส่วนสูงและการเจริญเติบโตได้มาตรฐาน ตามเกณฑ์
๒	โครงการอาหารเสริมนม	๑.เพื่อให้เด็กได้รับอาหารเสริม(นม)ที่มีประโยชน์ และถูกหลักอนามัยและมีพฤติกรรมที่ดี	๑.เด็กได้รับอาหารเสริม(นม)ที่มีประโยชน์ ทุกวัน และเด็กบางคนสามารถปรับพฤติกรรมมาดื่มนมจืดได้	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กได้รับอาหารเสริม(นม)ที่มีประโยชน์ และถูกหลักอนามัยทุกวัน	๑.เด็กมีน้ำหนักส่วนสูงและการเจริญเติบโตได้มาตรฐานตามเกณฑ์
๓	โครงการส่งเสริมทันตสุขภาพอนามัยเด็กปฐมวัย	๑.เพื่อส่งเสริมทันตสุขภาพอนามัยเด็กปฐมวัย	๑.เด็กมีฟันที่สะอาดแข็งแรง	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กในศูนย์ได้รับการตรวจฟัน และเคลือบฟลูออไรด์	๑.เด็กมีสุขภาพฟันสะอาดแข็งแรงฟันเพิ่มน้อยลง
๔	โครงการป้องกันโรคติดต่อตามฤดูกาล	๑. เพื่อเด็กทราบถึงโรคต่างๆที่มักเกิดขึ้นตามฤดูกาล ๒. เพื่อเด็กมีสุขภาพอนามัย ที่ดี	๑. เด็กรู้จักการป้องกันโรคที่ถูกต้อง ๒. เด็กมีร่างกายที่แข็งแรง	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กในศูนย์ได้รับการ ตรวจ คัดกรอง และได้รับการแนะนำถึงวิธีการป้องกันโรคติดต่อที่ถูกต้อง	๑. เด็กมีสุขภาพแข็งแรง ป่วยน้อยลง
๕	โครงการหนูน้อยเรียนรู้(ICT)	๑.เพื่อให้เด็กรู้จักคอมพิวเตอร์และส่วนประกอบต่างๆของคอมพิวเตอร์	๑.เด็กได้เรียนรู้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กได้เรียนรู้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	๑.เด็กได้เรียนรู้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๒ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้านอารมณ์สมวัย

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ผลการประเมินเชิงคุณภาพ และข้อเสนอแนะ
		ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	
๑	โครงการสร้างสุนทรีภาพด้วยศิลปะ ดนตรี	๑. เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้กล้าแสดงออก มีอารมณ์ดีมีความสุขกับการอยู่ร่วมกับคนอื่น ๒. เพื่อให้เด็กมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามวัย	๑. เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้วาดภาพ ร้องเพลง และแสดงการเต้นรำ	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	เด็กกล้าแสดงออก ในการได้ทำกิจกรรมศิลปะ ดนตรีร่วมกับเพื่อนๆ	๑. เด็กมีอุปนิสัยที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ๒. เด็กมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามวัย

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๓ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้านสังคมสมวัย

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ผลการประเมินเชิงคุณภาพ และข้อเสนอแนะ
		ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	
๑	โครงการวันเด็ก	๑.เพื่อให้เด็กทราบถึงกิจกรรมและความสำคัญของวันเด็ก	๑.เด็กทราบถึง ความสำคัญของวันเด็ก	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กเข้าร่วมกิจกรรมตอบคำถาม ร้องเพลงอย่างสนุกสนาน	๑.ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการสมวัย
๒	โครงการทัศนศึกษา	๑.เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง	๑.เด็กเกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ และแก้ปัญหา	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กเรียนรู้จากการได้พบเห็น การได้ปฏิบัติจริง	๑.เด็กมีพัฒนาการครบทั้ง ๔ ด้าน
๓	โครงการส่งเสริมประชาธิปไตย	๑. เพื่อให้เด็กมีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย เป็นที่ยอมรับของสังคม ๒. เพื่อส่งเสริมให้เด็กฝึกการทำงานร่วมกัน รู้จักปรับตัว เข้ากับผู้อื่น	๑. เด็กมีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย ๒. เด็กทำงานร่วมกับเพื่อนๆ ได้	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กได้ฝึกการออกความคิดเห็น และรู้จักรับฟังเพื่อนๆ	๑. เด็กมีระเบียบวินัย สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนๆ ได้อย่างมีความสุข
๔	โครงการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยค่านิยมหลัก ๑๒ ประการและหลักเศรษฐกิจพอเพียง	๑.เพื่อให้เด็กรู้จักการปฏิบัติตามค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ๒.เพื่อปลูกฝังให้เด็กมีความรู้ ทักษะ และการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง	๑. เด็กได้เห็นและได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ๒.เด็กเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มากขึ้น	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กมีความรู้ความเข้าใจและในค่านิยมค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ๒.เด็กได้เห็นวิถีชีวิตพอเพียง การปลูกผักไว้กินเอง ได้ลงมือร่วมกันปลูกผักสวนครัว	๑. เด็กได้เห็นและได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง ๒.เด็กมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ผลการประเมินเชิง คุณ ภาพ และ ข้อเสนอแนะ
		ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	
						เจ้าอยู่หัว

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๔ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้านสติปัญญาสมวัย

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ผลการประเมินเชิง คุณ ภาพ และ ข้อเสนอแนะ
		ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	
๑	กิจกรรมหนูน้อยรัก การอ่าน	๑. เพื่อส่งเสริมทักษะ การฟัง การพูด	๑. เด็กรักการอ่าน มากขึ้น	เด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านหาด สองแคว	๑. เด็กรู้จักวิธีการใช้ หนังสือและการเป็น ผู้ฟังที่ดี	๑. เด็กมีพัฒนาการ ด้านการฟังและการ พูด
๒	กิจกรรมเรียนรู้ อาเซียน	๑. เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ ประเทศสมาชิกของ อาเซียน	๑. เด็กได้เรียนรู้ชื่อ ประเทศ คำทักทาย ของประเทศต่างๆใน อาเซียนได้	เด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	๑. เด็กได้เรียนรู้ถึงชื่อ ประเทศต่างๆ ใน อาเซียน และฝึกพูด ทักทายของแต่ละ ประเทศ	๑. เด็กสามารถ เรียกชื่อประเทศ และพูดคำทักทาย ของประเทศต่างๆ ในอาเซียนได้

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมสมวัย

ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ผลการประเมินเชิง คุณ ภาพ และ ข้อเสนอแนะ
		ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	
๑	โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม (ถวาย เทียนพรรษา)	เพื่อให้เด็กรู้จักและเพื่อ สืบทอดประเพณีถวาย เทียนจำนำพรรษา	เด็กรู้จักประเพณีการแห่ เทียนจำนำพรรษา	เด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	เด็กได้รับประสบการณ์ ตรงในการเข้าร่วม กิจกรรม แห่เทียนจำนำ พรรษา	เด็กมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี
๒	โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม (ทำบุญ ตัก บาตร)	เพื่อให้เด็กรู้จักและเป็น การอนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณีไทยที่ดี	เด็กได้เรียนรู้เกี่ยวกับ การทำบุญ ตักบาตร	เด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	เด็กได้รับประสบการณ์ ตรงในการเข้าร่วม กิจกรรมไปทำบุญที่วัด	เด็กมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี และ ร่วมอนุรักษ์ ประเพณีที่ดีเอาไว้
๓	กิจกรรมวันไหว้ ครู	เพื่อเป็นการรักษา ขนบธรรมเนียมที่ดีงาม	เพื่อให้เด็กระลึกถึง พระคุณของครู	เด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	เด็กได้ร่วมกิจกรรมที่ เป็นสิริมงคล	เด็กได้รับการปลูกฝัง ค่านิยมที่ดีงาม
๔	กิจกรรมวันลอย กระทง	เพื่อให้เด็กได้ร่วม อนุรักษ์ประเพณีและ	เด็กทราบถึงเทศกาล ลอยกระทงว่าควรจะ	เด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	เด็กและผู้ปกครองได้ทำ กิจกรรมลอยกระทง	เด็กรู้จักประเพณี ลอยกระทง

ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ผลการประเมินเชิงคุณภาพ และข้อเสนอแนะ
		ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	
		เห็นคุณค่าของแม่น้ำ ลำคลอง	ลดกระทบกับพ่อแม่ และควรทำกระถางจากวัสดุธรรมชาติ		ร่วมกัน และทำกระถางจากวัสดุที่ย่อยสลายได้ร่วมกัน	
๕	โครงการวันพ่อ	๑.เพื่อเทิดพระเกียรติของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ๒.เพื่อให้เด็กได้ระลึกถึงพระคุณของพ่อ	๑.เด็กทราบถึงพระราชกรณียกิจของรัชกาลที่ ๙ ๒.เด็กทราบถึงพระคุณของพ่อ	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กได้แสดงออกในการร่วมกิจกรรมถวายพระพรและระลึกถึงพระคุณของพ่อ	๑.เด็กทราบถึงพระราชกรณียกิจของรัชกาลที่ ๙ ๒.เด็กได้ทราบถึงพระคุณของพ่อมากขึ้น
๖	โครงการวันแม่	๑.เพื่อเทิดพระเกียรติของพระบรมราชินีนาถ ๒.เพื่อให้เด็กได้ระลึกถึงพระคุณของแม่	๑.เด็กทราบถึงพระราชกรณียกิจของพระบรมราชินีนาถของแม่	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กได้แสดงออกในการร่วมกิจกรรมถวายพระพรและได้แสดงออกถึงความรักที่มีต่อแม่	๑.เด็กทราบถึงพระราชกรณียกิจของพระบรมราชินีนาถ ๒.เด็กได้ทราบถึงพระคุณของแม่และได้แสดงออกถึงความรักที่มีต่อแม่
๗	โครงการหลักสูตรโตไปไม่โกง	๑.เพื่อให้เด็กรู้จักความรับผิดชอบความซื่อสัตย์ การมีจิตต่อสาธารณะที่ดี	เด็กสามารถปฏิบัติตามข้อตกลงของห้องเรียนได้	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	เด็กได้รู้จักความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ต่อตนเองและสังคม	เด็กสามารถปฏิบัติตามข้อตกลงของสังคมได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็ก

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๑ ส่งเสริมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ผลการประเมินเชิงคุณภาพ และข้อเสนอแนะ
		ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	
๑	โครงการพัฒนาบุคลากร	เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	ครูและบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูและบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๑ ปรับปรุงพัฒนาด้านอาคาร สถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ผลการประเมิน เชิงคุณภาพ และ ข้อเสนอแนะ
		ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	
๑	โครงการปรับปรุง ภูมิทัศน์และ แหล่งเรียนรู้	๑.เพื่อสร้าง บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ ของเด็ก	๑.เด็กมีพัฒนาการที่ดี สมวัย	เด็กในศูนย์ พัฒนา	๑.เด็กมีพัฒนาการที่ ดีเพิ่มขึ้น	๑.เด็กมีบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีพัฒนาการที่ ดี
๒	จัดทำที่แปร่งฟัน ของเด็ก	๑.เพื่อให้เด็กได้มี ที่แปร่งฟันให้ถูก สุขอนามัยถูกต้อง ตามมาตรฐาน	๑.เด็กมีที่แปร่งฟันที่ ถูกสุขอนามัย	เด็กมีที่แปร่งฟัน ที่ถูกสุขอนามัย เด็กในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กแปร่งฟันได้ ถูกสุขอนามัย	๑.เด็กได้แปร่งฟัน อย่างถูกวิธี
๓	โครงการ สิ่งแวดล้อม รอบตัวเรา	๑.เพื่อให้เด็กรู้จัก การรักษา สิ่งแวดล้อม ๒.เพื่อให้เด็กเกิด การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรง	๑.เด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กได้ลงมือ ปฏิบัติจริง เกี่ยวกับการ ช่วยกันรักษา สิ่งแวดล้อม	เด็กในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	๑.เด็กได้ร่วมกันดูแล ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม บริเวณรอบๆ ศูนย์ เช่น เก็บขยะ ปลูก ต้นไม้	๑.เด็กมีพัฒนาการ ที่ดี จากการที่ได้ เรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรง
๔	โครงการจัดซื้อ ครุภัณฑ์ ชั้นวาง ของเล่น โต๊ะ เก้าอี้	๑.เพื่อจัดมุมให้ เด็กได้เรียนรู้ตาม มุม	๑.เพื่อมีมุมให้เด็กได้ เรียนรู้ตามจัด ประสบการณ์	เด็กในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	๑. เพื่อมีให้เด็กได้ เรียนรู้ตามจัด ประสบการณ์	เด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน

ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ผลการประเมินเชิง คุณภาพ และ ข้อเสนอแนะ
		ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	
๑	โครงการจัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์	๑.เพื่อส่งเสริม การจัดการเรียน การสอนสำหรับ ครูและเด็กให้มี ประสิทธิภาพ	๑.เด็กมีสื่อและวัสดุ การเรียนการสอน ที่พร้อมและมี ประสิทธิภาพ	เด็ก ครู และ บุคลากรของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	๑.ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กมีอุปกรณ์ สื่อ การเรียนการสอน พร้อมและมี ประสิทธิภาพ	๑.เด็กมีพัฒนาการ ที่ดี พร้อมทั้ง ๔ ด้าน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่ใช้ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้

ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ผลการประเมินเชิง คุณภาพ และ ข้อเสนอแนะ
		ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	
๑	โครงการค่าหนังสือเรียน	๑.เพื่อจัดหาหนังสือให้แก่ผู้เรียนตามนโยบายของรัฐบาล	ผู้เรียนที่มีอายุ ๓ - ๕ ปี	เด็ก ครู และบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.ผู้เรียนมีหนังสือเรียนสำหรับใช้ในการเรียนรู้	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒	โครงการค่าอุปกรณ์การเรียน	๑.เพื่อสนับสนุนค่าอุปกรณ์ให้แก่ผู้เรียนตามนโยบายของรัฐบาล	ผู้เรียนที่มีอายุ ๓ - ๕ ปี	ครู บุคลากร และเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนค่าอุปกรณ์การเรียน	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓	โครงการค่าเครื่องแบบนักเรียน	๑.เพื่อให้สนับสนุนค่านักเรียนให้แก่ผู้เรียนตามนโยบายของรัฐบาล	ผู้เรียนที่มีอายุ ๓ - ๕ ปี	ครู บุคลากร และเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนค่าเครื่องแบบนักเรียน	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๔	โครงการค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	๑.เพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาให้แก่ผู้เรียนตามนโยบายรัฐบาล	ผู้เรียนที่มีอายุ ๓ - ๕ ปี	ครู บุคลากร และเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.ผู้เรียนได้รับการพัฒนาผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๑ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษา

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ผลการประเมินเชิง คุณภาพ และ ข้อเสนอแนะ
		ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	ที่ตั้งไว้	ผลการดำเนินงาน	
๑	โครงการประชุม ผู้ปกครอง	เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและ สร้างความสัมพันธ์ที่ ดีระหว่างศูนย์ พัฒนา เด็กเล็กกับ ผู้ปกครอง	ผู้ปกครองทราบ แนวคิดในการพัฒนา เด็กไปในแนวทาง เดียวกันกับศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ปกครองของเด็กใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	เป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี และ ผู้ปกครองได้ทราบถึง การดำเนินงานของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ปกครองให้ความ ร่วมมือในการพัฒนา เด็กในด้านต่างๆ
๒	โครงการเยี่ยมบ้าน สัมพันธ์	เพื่อสานสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครูกับ ผู้ปกครองและได้ ทราบข้อมูลของเด็ก	ผู้ปกครองให้ความ ร่วมมือ แก้ไขปัญหาที่ อาจเกิดขึ้น	ผู้ปกครองของเด็กใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ทราบความคาดหวังของ ผู้ปกครองได้รับทราบ ปัญหา และได้หาแนว ทางแก้ไขร่วมกัน	ผู้ปกครองและ บุคลากร มีทัศนคติที่ ดีต่อ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก
๔	โครงการภูมิปัญญา ท้องถิ่น	เพื่อให้เด็กทราบ ถึงภูมิปัญญา ท้องถิ่น	เด็กรู้จักภูมิปัญญา ท้องถิ่นและการ อนุรักษ์ไว้	เด็กในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้าน	เด็กมีความรู้เกี่ยวกับ ภูมิปัญญาท้องถิ่นใน การทำของเล่นจาก วัสดุในท้องถิ่น	เด็กได้รับ ประสบการณ์ตรง ในการร่วมทำของ เล่นจากวัสดุใน ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ มียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้เรียน	๑.๑. กลยุทธ์เด็กได้รับการฝึกประสบการณ์ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งชาติ ๑.๒. กลยุทธ์เด็กได้เรียนรู้กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง ๑.๓. กลยุทธ์จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	๑. ศพด.ในสังกัด อบต.ท่าคล้อ ๒. กองการศึกษาฯ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรครู	๒.๑ กลยุทธ์จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ต่อคน ๒.๒ กลยุทธ์ศึกษาดูงานนอกสถานที่ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑. ศพด.ในสังกัด อบต.ท่าคล้อ ๒. กองการศึกษาฯ
๓. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม	๓.๑. กลยุทธ์อบรม/ประชุม ให้กับคณะกรรมการ ผู้ปกครอง ผู้นำ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๓.๒. กลยุทธ์บูรณาการความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง คณะกรรมการ ผู้นำ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	๑. ศพด.ในสังกัด อบต.ท่าคล้อ ๒. กองการศึกษาฯ
๔. ยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษา	๔.๑ กลยุทธ์การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ใส่ทันสมัยพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ๔.๒. กลยุทธ์จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอก อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ๔.๓ กลยุทธ์จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้จาก ภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ๔.๔ กลยุทธ์ปรับปรุงภูมิทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	๑. ศพด.ในสังกัด อบต.ท่าคล้อ ๒. กองการศึกษาฯ
๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพอนามัยในเด็กปฐมวัย	๕.๑ กลยุทธ์การตรวจสุขภาพเด็กเล็กและคัดกรองพฤติกรรมเด็กเล็ก ๕.๒. กลยุทธ์จัดอบรม/ประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยของเด็กเล็กอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑. ศพด.ในสังกัด อบต.ท่าคล้อ ๒. กองการศึกษาฯ

หมวด ๓

การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้ กำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการ มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centered) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดี ของประชาชน ความสงบและความปลอดภัยของสังคมส่วนรวม และประโยชน์สูงสุดของประเทศ การบริหารราชการที่ถือเอาประชาชนหรือผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen - centered หรือ Customer-centered) เป็นการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติงานของหน่วยราชการในการบริหาร และการให้บริการแก่ประชาชน เป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและ พนักงานของรัฐในการให้บริการแก่ประชาชน โดยยึดหลักที่ว่า การบริหารราชการและการให้บริการของ องค์กรภาครัฐที่ดี มีประสิทธิภาพ ที่ประชาชนพึงพอใจต้องยึดถือเอาความต้องการของผู้รับบริการเป็นตัว กำหนด

หลักการบริหารราชการและการให้บริการขององค์กรภาครัฐโดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง* คือ การให้บริการตามความต้องการและเงื่อนไขเฉพาะของกลุ่มผู้รับบริการ และส่งเสริมสนับสนุนให้ หน่วยงานภาครัฐได้ร่วมกันคิดค้นและเลือกประยุกต์ใช้แนวคิดและเทคนิควิธีการปฏิบัติงานและการให้ บริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของการบริการและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่ นำประทับใจกับประชาชนทั้งในฐานะที่เป็นผู้รับบริการและในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้กลยุทธ์การ ให้บริการจากการสร้างความแตกต่างในการให้บริการไปจากผู้ให้บริการอื่น ๆ วิธีการปฏิบัติงานที่ดีในการให้บริการแก่ผู้รับบริการนั้น จะต้องมึลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของรัฐในการให้บริการ สามารถนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของการบริการ และทำให้ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น และช่วยให้ผู้บริหารรับรู้ได้โดยเร็วถึงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มีการปรับปรุงคุณภาพของการบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับการให้บริการเห็นได้ชัดในแนวคิดหนึ่งของการจัดการที่ใช้กันทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน คือแนวคิดเรื่อง Balanced Scorecard ซึ่งเป็นระบบหรือกระบวนการในการบริหารงานที่ พิจารณาตัวชี้วัดในสี่มุมมอง (Perspectives) แทนการพิจารณาเฉพาะมุมมองด้านใดด้านหนึ่งเพียง อย่างเดียว มุมมองทั้ง ๔ ประกอบด้วย มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้าน ผู้รับบริการ (Customer Perspective) มุมมองด้าน กระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) หนึ่งในสี่มุมมองที่สำคัญ คือ มุมมองด้านผู้รับบริการ (Customer Perspective) ซึ่งเปรียบ เสมือนตัวบ่งชี้ที่สำคัญสำหรับองค์กรทั้งองค์กรภาครัฐที่ไม่แสวงหากำไรและธุรกิจ การวัดผลด้านผู้รับบริการพิจารณาจาก ความพอใจของผู้รับบริการ เป็นดัชนีที่สำคัญที่สุด เพราะหากผู้รับบริการเกิดความ พึงพอใจในสินค้าและบริการ จะเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและผู้รับบริการกลับมาใช้บริการใหม่ โดย

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ การรักษาผู้รับบริการเก่า ต้องมีการติดตามความต้องการของผู้รับบริการและประเมินผล การให้บริการตลอดเวลา เตรียมการให้บริการผู้รับบริการใหม่ โดยต้องพัฒนาการให้บริการ เพื่อดึงดูดให้มีผู้รับบริการ ใหม่เพิ่มขึ้น และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการตรวจประเมินเกี่ยวกับ

๓.๑) ความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๒) ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้รับ บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓.๑ ความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงองค์กรในหัวข้อนี้ขององค์กร ให้เน้นความสำคัญที่กระบวนการได้รับความรู้เกี่ยวกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัจจุบันและอนาคต เพื่อนำเสนอผลผลิตและบริการที่เหมาะสม ทำความเข้าใจความต้องการและความคาดหวังใหม่ ๆ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และติดตามให้ทันการเปลี่ยนแปลงของวิธีการดำเนินการ ๓.๒ ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงองค์กรในหัวข้อนี้จะเน้นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ และประเมินความ พึงพอใจของผู้รับบริการ รวมทั้งการรวบรวม การวิเคราะห์ และการสาเหตุของข้อร้องเรียน ซึ่งนำไปสู่ การแก้ปัญหาและการจัดการข้อร้องเรียน

การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๑ ความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (๑)

- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดหรือจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ส่วนราชการได้คำนึงถึงผู้รับบริการที่พึงมีในอนาคตมาประกอบการพิจารณาดังกล่าวอย่างไร (การจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

ก. ความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึงความรู้ของบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ในเรื่องหลัก ๆ คือ กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ผู้รับบริการที่พึงมีในอนาคต การรับฟังและเรียนรู้ความต้องการ และการทบทวนปรับปรุงวิธี การเรียนรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ทันสมัยอยู่เสมอ ความหมายของ “ผู้รับบริการ” คือผู้ที่มารับบริการจากองค์กรโดยตรง หรือ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ทั้งนี้รวมถึงผู้รับบริการที่เป็น องค์กรด้วย ควรระบุเฉพาะผู้รับบริการหลักเท่านั้น เพราะการกำหนดผู้รับบริการจะมีความเชื่อมโยงไปยังคำถามข้ออื่น ๆ ในเรื่องการกำหนดช่องทางการสื่อสาร การตอบสนองความต้องการ การประเมินผล ความพึงพอใจ ซึ่งจะต้องครอบคลุมทุกกลุ่มตามที่ได้ระบุไว้ นอกจากนี้องค์กรต้องคำนึงถึง “ผู้รับบริการที่ พึงมีในอนาคต” ให้องค์กรพิจารณาถึงงานที่มีผู้รับบริการอยู่แล้วในปัจจุบันและคาดว่าจะมีเพิ่มมากขึ้น และ/หรือ งานที่ไม่เคยมีผู้รับบริการมาก่อนแต่คาดว่าจะมีผู้มาขอรับบริการ “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” หมายถึง ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรง และ ทางอ้อม จากการดำเนินการขององค์กร เช่น ประชาชน ชุมชนในท้องถิ่น บุคลากรในองค์กร ผู้ส่งมอบงาน รวมทั้งผู้รับบริการด้วย แม้ว่าผู้รับบริการเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ควรแยก

ผู้รับบริการ ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงออกมาเป็นอีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง ของแต่ละกลุ่มได้อย่างชัดเจน การกำหนดหรือจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจกำหนดหรือจำแนกตาม ปัจจัยใด ๆ ก็ได้ เช่น

๑) ประเภทผู้รับบริการที่มีการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการที่มีคุณลักษณะเหมือนหรือ ใกล้เคียงกัน (Homogeneous) ไปด้วยกันเพื่อศึกษาหาความรู้ในด้านความต้องการ ความคาดหวังซึ่ง แตกต่างกัน ทำให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการเข้าถึงผู้รับบริการแต่ละกลุ่มได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งทำให้รู้ว่าควรปรับปรุงบริการอย่างไรเพื่อสร้างความพอใจในการใช้บริการของผู้รับบริการ

๒) ประเภท ผู้รับบริการที่มีความต้องการหรือความชอบกระจัดกระจาย (Diffused Preferences) ซึ่งองค์กรควรจัดการ

ให้บริการจากศูนย์กลางให้เข้าถึงได้ง่ายก่อน และ

๓) ประเภทกลุ่มที่มีความเหมือน (Cluster Preference) ซึ่งการให้บริการควรให้ความสำคัญกับกลุ่มใหญ่ ก่อน องค์กรควรมีแนวคิดในการตอบสนองผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามกลุ่มที่ได้กำหนด หรือจำแนกไว้ เพื่อให้ครอบคลุมตามกลุ่มของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามที่ระบุไว้ในลักษณะ สำคัญขององค์กร ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร

นอกจากนี้องค์กรอาจนำเทคนิค SIPOC Model พิจารณาการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ดังนี้

S = Supplier (ผู้ส่งมอบปัจจัย)

I = Input (ปัจจัยนำเข้า)

P = Process (กระบวนการที่เหมาะสม)

O = Output (สินค้าและบริการ)

C = Customer (ผู้รับบริการ) SIPOC Model เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการพิจารณาว่า ใครคือผู้รับบริการ (Customer) ซึ่งจะเริ่มต้นจากการพิจารณาพันธกิจว่า อะไรคือผลผลิต หรือ บริการ ที่จะส่งมอบและ ผู้รับผลผลิตและ บริการโดยตรง คือ ผู้รับบริการ ดังนั้น จาก SIPOC Model เมื่อองค์กรสามารถระบุผู้รับบริการได้แล้ว จะต้องค้นหาความต้องการของผู้รับบริการและนำไปสู่การออกแบบกระบวนการ รวมทั้งปัจจัยนำเข้าของกระบวนการนั้น ๆ ตลอดจนเชื่อมโยงไปถึงผู้ส่งมอบปัจจัยนำเข้าด้วย

แนวทางการดำเนินการ

๑) สำรวจพันธกิจขององค์กรเพื่อวิเคราะห์หาผลผลิตและบริการที่สำคัญของแต่ละพันธกิจ และนำมากำหนดกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละผลผลิตและบริการ

๒) จำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมตามประเภท ของผลผลิตและบริการ เช่น ประเภทการให้บริการ ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ช่องทาง การให้บริการ เป็นต้น

๓) การจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีในอนาคต ควรศึกษาจากความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร นวัตกรรม โครงสร้างประชากร สภาพภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดผลผลิตและบริการใหม่ ๆ ขององค์กรด้วย (๒) - ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวังหลัก ๆ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม - ส่วนราชการได้นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงาน และการปรับปรุงกระบวนการ รวมถึงการพัฒนาการบริการใหม่ ๆ อย่างไร (การรับฟังและเรียนรู้ความต้องการความคาดหวังและการนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง) “การรับฟังและเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวัง” หมายถึง การรวบรวมและบูรณาการ ข้อมูลต่าง ๆ เช่น ผลจากการสอบถามเฉพาะกลุ่ม (Focus Group) การสำรวจความต้องการและ ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขอร้องเรียน ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อมูลจาก เว็บไซต์และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ การรวบรวมข้อมูลจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในอดีตปัจจุบัน และผู้รับบริการ ในอนาคต รวมทั้งวิเคราะห์ข้อร้องเรียน และคำชมเชยเพื่อนำมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าในการวางแผน ยุทธศาสตร์ขององค์กร จัดลำดับความสำคัญของการให้บริการหรือส่งมอบบริการ ออกแบบกระบวนการ เพื่อสร้างหรือปรับปรุงการให้บริการ นำเสนอการให้บริการที่เหมาะสม รวมทั้งหาโอกาสในการพัฒนา บริการที่จะพึงมีในอนาคต การปรับปรุงการให้บริการของบุคลากรมีปัจจัยทั้งภายในและภายนอกหลายประการที่อาจ ส่งผลต่อความนิยมของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความภักดี รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้นองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องรับฟังและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การรับฟังและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับยุทธศาสตร์โดยรวมขององค์กร ความรู้เกี่ยวกับกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียช่วยให้องค์กรสามารถวางยุทธศาสตร์ รวมทั้งการนำเสนอบริการที่เหมาะสมในการรับฟังและเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ด้านความสัมพันธ์แต่ละ ยุทธศาสตร์อาจใช้ได้ผลกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรอาจต้องใช้ ยุทธศาสตร์การรับฟังและเรียนรู้ที่แตกต่างกันด้วย

แนวทางการดำเนินการ

๒.๑ การรับฟังและเรียนรู้ความต้องการความคาดหวัง

๑) การรับฟังและเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวังควรรับฟังและเรียนรู้จาก ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ คู่เปรียบเทียบ เพื่อส่งมอบบริการได้ตรงกับความต้องการด้วยวิธีต่าง ๆ วิธีการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวังขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญขององค์กร รูปแบบที่นิยมใช้เช่น การสำรวจรายกลุ่ม (Focus Group) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ การรายงานเหตุการณ์ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ การรวบรวมข้อร้องเรียน ข้อวิจารณ์จากผู้ปฏิบัติที่ได้สัมภาษณ์ผู้รับบริการที่ไม่พึงพอใจ การสัมภาษณ์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอดีต ปัจจุบัน และที่พึงมีในอนาคต สารสนเทศที่ได้จากการสำรวจหรือข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย จากช่อง

ทางการร้องเรียนต่าง ๆ และเว็บไซต์รวมถึงข้อเสนอแนะที่รวบรวมจากอินเทอร์เน็ต การใช้กระบวนการรับข้อร้องเรียนเพื่อทำความเข้าใจลักษณะที่สำคัญของการบริการ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์

๒) การแยกกลุ่มแต่ละกลุ่มเพื่อรับฟังและเรียนรู้ความต้องการจากวิธีการต่าง ๆ

๓) ใช้วิธีการติดตามรับฟังและเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป จากทั้งผู้รับบริการหลักและผู้รับบริการลำดับรองลงมา รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (เช่น การติดตามรับฟังผ่านทางระบบเว็บไซต์หรือการจัดทำ Public Hearing หรือ Focus Group เป็นต้น)

๒.๒ การนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติปรับปรุง

๑) มีการกำหนดกลไกในการเข้าถึงฐานข้อมูลและความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒) นำข้อมูลที่ได้รับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาเพื่อวางแผนการปรับปรุง การทำงาน การพัฒนาองค์กร

๓) ทำความเข้าใจความต้องการและความคาดหวังใหม่ ๆ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔) มีการจัดทำแผนการปรับปรุงการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๕) มีการวางแผนรองรับในกรณีที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการให้บริการ (Risk Management) ๖)

องค์กรควรมีการจัดระบบ รวมทั้งมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบในการติดตาม การนำข้อมูล ไปใช้ดำเนินการให้เหมาะสมกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ศึกษาเพิ่มเติมจาก * ชุดคู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี “การ บริหารราชการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง” และ “การเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารราชการแผ่นดิน” (สำนักงาน ก.พ.ร. ๒๕๔๙)

ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการทบทวนและปรับปรุงวิธีการรับฟังและเรียนรู้ ความ ต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เหมาะสม และทันสมัย อยู่เสมอ (การทบทวนและปรับปรุงการรับฟังเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวัง) การทบทวนปรับปรุงการรับฟังและเรียนรู้ให้ “เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ” (Keep Current) หมายรวมถึง การทำให้วิธีการรับฟังและเรียนรู้ทันต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียและทิศทางขององค์กร และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกวิธีการทำให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมออาจรวมถึงการใช้วิธีการที่เหมาะสมกับความต้องการ และ สถานะผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สมรรถนะขององค์กร รวมทั้งการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับ ใช้ให้เหมาะสม เช่น การรวบรวมข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์และจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เป็นต้น

แนวทางการดำเนินการ

๑) กระบวนการทบทวนปรับปรุงการรับฟังและเรียนรู้ สามารถดำเนินการได้โดยผ่าน กระบวนการวางแผน ตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุง (PDCA) ซึ่งต้องดำเนินการต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๒) ทบทวนวิธีการรับฟังและเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้ง ค้นหาความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการโดยใช้วิธีการที่เหมาะสม

๓) องค์กรควรกำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกคนติดตามความต้องการ ความคาดหวังของ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ เช่น กำหนดให้มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ให้แก่ผู้รับบริการในรูปแบบที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของกระบวนการ โดยมีการนำเสนอข้อคิดเห็น ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้มาทบทวนปรับปรุงวิธีการรับฟังและเรียนรู้ให้เหมาะสม อย่างไร

๔) องค์กรควรกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเฉพาะในการนำข้อมูลที่ได้จากกระบวนการทบทวน ปรับปรุงการรับฟังและเรียนรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร มาวิเคราะห์จัดกลุ่มเพื่อปรับปรุงการให้ บริการได้เหมาะสมตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๒ ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีประสิทธิภาพต้องนำความคิด ความต้องการของผู้รับบริการมาพิจารณาเพื่อนำไปสู่การออกแบบการให้บริการ และการสื่อสาร ไม่เป็น เพียงแต่การให้บริการแต่ต้องเป็นการสร้างความสัมพันธ์การได้ทราบเส้นทาง (Flow) ความต้องการของ ผู้รับบริการจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว ระดับการให้บริการที่มีความรวดเร็วและเวลาที่เหมาะสมที่ผู้รับบริการต้องการ การให้การ บริการเหนือความคาดหวังของผู้รับบริการเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดในการทำให้ผู้รับบริการพอใจ กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้หลากหลายเนื่องจากผู้รับบริการบางกลุ่มต้องการการให้บริการที่แตกต่างกัน การสร้างความ สัมพันธ์กับผู้รับบริการจากคุณค่าในมุมมองของผู้รับบริการ โดยนำคุณค่าในมุมมองของลูกค้าคือสิ่งที่ ผู้รับบริการได้รับกับสิ่งที่ต้องเสียไป มาพิจารณาเช่นเวลาหรือ ค่าธรรมเนียม เป็นต้น ซึ่งองค์กรต้องคำนึงถึง คุณค่าในมุมมองของผู้รับบริการทั้งก่อนและหลังการให้บริการ หากประโยชน์ที่ผู้รับบริการได้รับลดลง แต่ ต้องเสียเวลา หรือค่าใช้จ่ายมากขึ้น จะทำให้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้รับบริการกับองค์กรลดลง ฐานข้อมูลของผู้รับบริการที่เคยรับบริการ หรือข้อมูลผู้รับบริการจากฐานข้อมูลอื่นจะเป็น ประโยชน์ในการติดต่อผู้รับบริการได้รวดเร็วและสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน ช่องทางการสื่อสารต้องจัดให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้รับบริการแต่ละกลุ่ม หาก สามารถทำได้เพื่อตอบสนองผู้รับบริการควรให้มีการกำหนดให้มีการสื่อสารโดยมุ่งเน้นความต้องการแบ่ง เป็นเฉพาะรายบุคคล ก. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๔) ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความคาดหวังและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะส่งผลให้ส่วนราชการมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีผู้มาใช้บริการเพิ่มขึ้น (*) (การสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) องค์กรต้องตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยคำนึงคุณค่าในมุมมองของผู้รับบริการ มากกว่าโดยคำนึงถึงเกณฑ์การวัดความสำเร็จขององค์กรในระดับต่ำที่สุดขององค์กร การให้ความสำคัญ กับแนวโน้มของสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมในการ วางแผนการให้บริการ กำหนดช่องทางการสื่อสาร วิธีการให้บริการ การฝึกอบรมบุคลากรไว้ล่วงหน้าเพื่อ สามารถให้บริการตามผู้รับบริการที่เปลี่ยนไปได้อย่างเหมาะสม และทันเวลา การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวต้องสามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่า องค์กรต้องการดำเนินการ อย่างไรใน ๕-๑๐ ปีข้างหน้า และวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องเป็นจริงและสามารถบรรลุได้

นั่นคือโดยนำ ผลงานวิจัย หรือข้อมูลเดิมต่าง ๆ มาวิเคราะห์ประกอบกับการวิเคราะห์องค์ประกอบภายในและภายนอก ขององค์กร รวมทั้งทักษะและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรต้องเพียงพอในการบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาวต้องพัฒนาวัตถุประสงค์ระยะสั้น ๒-๓ วัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่ การบรรลุ วัตถุประสงค์ระยะยาว โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เชื่อถือได้วิธีการทางการวิจัย มาช่วยในการ ตัดสินใจในการวางแผนการให้บริการ

หมวด ๔

การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

องค์กรที่มีการบริหารงานเป็นเลิศ จะต้องมีการวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ที่สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันและทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อใช้ติดตามการปฏิบัติงานประจำวันและ ผลการดำเนินงานตาม เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึง นำข้อมูลและสารสนเทศมา เรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรม เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ องค์กร ต้องสร้างความพร้อมในการใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ และคุณภาพของ Hardware และ Software โดยต้อง ออกแบบระบบข้อมูลและสารสนเทศให้ตรงกับ ความต้องการใช้ และทำให้ข้อมูลและสารสนเทศถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันเวลา สามารถนำไปใช้งานได้ และมีระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นการ สร้างสินทรัพย์ทาง ความรู้ให้อยู่กับองค์กร โดยพัฒนาระบบให้องค์ความรู้ถูกถ่ายทอดและเก็บรักษาไว้ที่องค์กร และมีการ แบ่งปันความรู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างรวดเร็วทั่วทั้งองค์กร การวัด การวิเคราะห์ และการ จัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินเกี่ยวกับ

๑) การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการขององค์กร และ

๒) การจัดการสารสนเทศและความรู้ โดยมี รายละเอียด ดังนี้

๑. การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการขององค์กร เป็นการปรับปรุงวิธีการที่องค์กรใช้ในการเลือก รวบรวม และ ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ สำหรับการวัดผลการดำเนินการและการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนการวางแผน การ ปรับปรุงการดำเนินการ ขององค์กร และการสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ทั้งในการติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวัน และผล การดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร โดยกำหนดตัวชี้วัดหลักและตัวชี้วัดย่อยที่สัมพันธ์กัน ทั้งในรูปของ ตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม (Leading และ Lagging Indicators) เพื่อขึ้นำการจัดการกระบวนการ ขององค์กร ให้ บรรลุผลลัพธ์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ดังกล่าว รวมทั้งมีการปรับปรุงและปรับ เปลี่ยนระบบการวัดผลการ ดำเนินการให้ทันต่อทิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป และตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทั้งภายใน และภายนอกขององค์กรที่ไม่ได้คาดการณ์ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อที่ ผู้บริหารขององค์กรจะได้ใช้ประกอบการตัดสินใจ และวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ต่อไป

๒. การจัดการสารสนเทศและความรู้ เป็นการปรับปรุงวิธีการที่องค์กรสร้างระบบที่มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศมี ความพร้อมใช้งาน สำหรับผู้ใช้ที่สำคัญทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากร องค์กรหรือองค์กรอื่นที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกัน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และออกแบบระบบข้อมูลและสารสนเทศให้ตรงกับความต้องการ และเข้าถึงได้ในรูปแบบที่ผู้ใช้ต้องการ รวมถึงการบริหารข้อมูลและสารสนเทศให้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ปลอดภัย มีระบบรักษาความลับ และความเชื่อถือได้ของข้อมูล

นอกจากนี้ องค์กรจะต้องพัฒนาระบบที่สามารถมั่นใจได้ว่าความรู้ขององค์กรจะถูกถ่ายทอด และเก็บ รักษาไว้ที่องค์กร โดยที่ความรู้ี้รวมถึงความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความรู้และความ ต้องการของ

ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความรู้จากองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์กรจะต้อง วางระบบการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างรวดเร็วภายในองค์กร เพื่อปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนวัตกรรมของ องค์กร โดยที่กระบวนการดังกล่าวนี้้องค์กรสามารถดำเนินการได้โดยการใช้เครื่องมือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management หรือ KM) ซึ่งเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ใน องค์กรที่กระจัดกระจายอยู่ในตัว บุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้รู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้ง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หลักการ เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้หน่วยงาน จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้าง องค์กรความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น ้องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ตัวชี้วัดที่ต้องมีหลังจากนั้นจึงรวบรวมและจัดเก็บใน แต่ละขั้นตอน และกระบวนการบริหารงาน ต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศ และองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้ง ถ่ายทอดใช้ใน การบริหารงานทั้งระดับองค์กร และระดับกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์เป้าหมาย และทิศทางของ องค์กร กระบวนการ

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ขององค์กรทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจาก ภายนอก เพื่อให้ ครอบคลุมในทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและวิเคราะห์ที่ได้ กำหนด ความ ต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอก องค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดเก็บองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้พร้อมใช้ งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ้องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ ตามที่กล่าว ไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการ เผยแพร่ทั้งภายในและ ภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กร ต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อม ใช้งานและ พนักงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามใน เรื่องความปลอดภัย ของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผน ฉุกเฉินและแผนสำรองเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติหรือ ความไม่สงบในกรณีต่าง ๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องระบบการจัดเก็บและ พร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีต่าง ๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไป ปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้ มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่มีสลับซับซ้อน และทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์กร องค์กรสามารถ ดำเนินการการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

- หมวดการมุ่งเน้นบุคลากร กล่าวถึงวิธีปฏิบัติที่สำคัญด้านบุคลากร เพื่อมุ่งสร้างและรักษาให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่มีผลการดำเนินการดีอยู่เสมอ และทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและมุ่งปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย อีกทั้งเพื่อให้้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จ
- ทั้งนี้ ในการสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์โดยรวม เกณฑ์จึงครอบคลุมการวางแผนด้านบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในหมวดการวางแผนกลยุทธ์ (หมวด ๒) ด้วย

หมวด ๕ บุคลากร (Workforce) แบ่งเป็น ๒ หัวข้อคือ

- ๕.๑ สภาพแวดล้อมของบุคลากร (Workforce Environment)
- ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

๕.๑ สภาพแวดล้อมของบุคลากร

เจตจำนง

- หัวข้อนี้ถ้ามถึงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร วิธีตอบสนองความต้องการเหล่านั้นเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผล รวมทั้งถ้ามถึงวิธีการที่ทำให้้องค์กรมั่นใจได้ว่า บรรยากาศในการทำงานเกื้อหนุนการปฏิบัติงาน
- จุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ ที่ส่งผลให้การทำงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ และสามารถเกื้อหนุนบุคลากรได้

ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร

- มี้องค์กรเป็นจำนวนมากสับสนกับแนวคิดเรื่องขีดความสามารถและอัตรากำลัง ด้วยการเพิ่มจำนวนคนที่มีทักษะไม่เหมาะสมเพื่อชดเชยการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะ หรือตั้งสมมติฐานว่า คนงานจำนวนน้อยแต่ทักษะสูงกว่า สามารถทดแทนความจำเป็นด้านอัตรากำลังสำหรับกระบวนการที่ต้องการทักษะน้อยหรือทักษะที่แตกต่างกันแต่ต้องการคนจำนวนมาก เพื่อการทำงานให้สำเร็จ
- การมีจำนวนคนที่เหมาะสมและทักษะที่เหมาะสม เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จ
- การมองไปข้างหน้าเพื่อคาดการณ์ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังในอนาคต จะทำให้องค์กรมีเวลาเพียงพอสำหรับการฝึกอบรม การว่าจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร และการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

การจัดการการเปลี่ยนแปลง

- การจัดการการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร ซึ่งผู้นำเป็นผู้ควบคุมและทำให้ยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงนี้ต้องการความทุ่มเท การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง
- การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมขับเคลื่อนด้วยกลยุทธ์ และเกิดจากผู้นำระดับสูงขององค์กร สิ่งนี้ต้องการการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของทั้งองค์กร และอาจต้องกำหนดจุดเริ่มต้นภายในองค์กร

การสนับสนุนบุคลากร

- องค์กรส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะขนาดใดก็ตาม มีโอกาสมากมายในการสนับสนุนบุคลากร
- ตัวอย่างของการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรม และโอกาสอื่น ๆ ได้แก่ การให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องส่วนตัวและอาชีพการงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการช่วยบุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ กิจกรรมสหนาการหรืองานประเพณี การดูแลสุขภาพ ณ สถานที่ทำงาน และการให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ การยกย่องชมเชยทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การให้การศึกษานอกเหนือจากงานในหน้าที่ การดูแลเด็กและผู้สูงอายุ การอนุญาตให้ลาหยุดกรณีพิเศษเพื่อรับผิดชอบครอบครัวและเพื่อบริการชุมชน ชั่วโมงการทำงานแบบยืดหยุ่นและโปรแกรมผลประโยชน์ การช่วยให้หางานใหม่เมื่อถูกเลิกจ้าง ผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุ รวมถึงการขยายเวลาให้บุคลากรสามารถใช้บริการอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร

เจตจำนง

- หัวข้อนี้ถ้ามองถึงระบบขององค์กรในเรื่องการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความสามารถและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนผลการดำเนินการที่ดีขององค์กร เพื่อนำสมรรถนะหลักขององค์กรมาใช้ และเพื่อส่งเสริมให้องค์กรบรรลุแผนปฏิบัติการ และทำให้มั่นใจว่ามีความสำเร็จในปัจจุบันและในอนาคต

ผลการดำเนินการที่ดี

- จุดมุ่งหมายของหัวข้อนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานให้บรรลุผลการดำเนินการที่ดี
- ความเข้าใจลักษณะของสภาพแวดล้อม ที่ทำให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรทำงานอย่างดีที่สุด เพื่อผลประโยชน์ของลูกค้าและความสำเร็จขององค์กร ถือเป็นสิ่งสำคัญในการเข้าใจและสร้างความผูกพันของบุคลากร
- ทั้งนี้ การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ความยืดหยุ่น การสร้างนวัตกรรม การเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ และภาระความรับผิดชอบส่วนบุคคล การแบ่งปันความรู้และทักษะ การสื่อสาร และการถ่ายทอดสารสนเทศที่ดี ความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การมุ่งเน้นลูกค้า และการตอบสนองที่รวดเร็วต่อความต้องการของธุรกิจและข้อกำหนดของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป

การสร้าง ความผูกพันกับบุคลากรและผลการดำเนินการ

- ผลจากการศึกษาจำนวนมากแสดงว่า เมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรสูง จะทำให้ผลการดำเนินการดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ
- งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญในการสร้างความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ การทำงานที่มีคุณค่า รู้ทิศทางขององค์กรชัดเจนและมีสำนึกในภาระความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความไว้วางใจ เชื่อใจ มีประสิทธิภาพ และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน
- ในหลาย ๆ องค์กร บุคลากรและอาสาสมัครมีแรงจูงใจและรู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ตนทำอยู่ เนื่องจากงานนั้นสอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง

ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร

- ถึงแม้ว่าความพึงพอใจกับค่าตอบแทน และการขึ้นค่าตอบแทนจะเป็นสิ่งสำคัญ แต่สองปัจจัยนี้ไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรจะมีความผูกพันและผลการดำเนินการที่ดี
- ตัวอย่างของปัจจัยอื่นที่ควรนำมาพิจารณา เช่น การแก้ไขปัญหาและคำร้องทุกข์ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสสำหรับการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงานและการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ความปลอดภัยและการป้องกันภัยของสถานที่ทำงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ระดับของการได้รับมอบอำนาจ ความมั่นคงในงาน รวมถึงความเข้าใจลึกซึ้งถึงความจำเป็นที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย ตลอดจนการสนับสนุนขององค์กรในการให้บริการลูกค้า

ปัจจัยบั่นทอนความผูกพัน

- ประเด็นสำคัญที่องค์กรควรให้ความสนใจเท่าเทียมกับเรื่องความผูกพันของบุคลากร คือการทำความเข้าใจกับปัจจัยที่บั่นทอนความผูกพัน
- ได้แก่ ปัจจัยที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร การสอบถามกลุ่มตัวอย่าง การสำรวจความคิดเห็นจากบล็อก หรือการสัมภาษณ์บุคลากรที่ลาออก จะช่วยให้องค์กรเข้าใจปัจจัยเหล่านี้ได้ดียิ่งขึ้น

ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย

- ระบบการบริหารค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชยควรเหมาะสมกับระบบงานขององค์กร
- การยกย่องชมเชย อาจเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดทั้งเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการให้ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย อาจรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งและโบนัสที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน ทักษะที่แสดงให้เห็นของบุคลากร ทักษะที่จำเป็น การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและวัฒนธรรมใหม่ รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ
- แนวทางการบริหารค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชยอาจรวมถึงการแบ่งปันผลกำไร กลไกในการแสดงความ “ขอบคุณ” อย่างง่าย ๆ การให้รางวัลแก่ทีมงานหรือหน่วยงานที่มีผลการดำเนินการดีเยี่ยม และเชื่อมโยงกับตัววัดความผูกพันของลูกค้า การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร หรือวัตถุประสงค์อื่นที่สำคัญขององค์กร

ตัวชี้วัดอื่นด้านความผูกพันของบุคลากร

- นอกเหนือจากตัววัดความผูกพันของบุคลากรโดยตรงด้วยการสำรวจอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการแล้ว ยังมีตัวชี้วัดอื่น ๆ เช่น การขาดงาน การลาออก การร้องทุกข์ และการนัดหยุดงาน

การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

- องค์กรในปัจจุบันต้องการบุคลากรที่มีความสามารถหลายด้าน และสามารถยกระดับทักษะการทำงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
- องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงตอบสนองความต้องการนี้ โดยการตอบสนองความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรในด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพการงาน
- ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน บุคลากรจะแสวงหาการเติบโตส่วนบุคคลของตนและการเติบโตในองค์กร โดยผ่านการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก

- การเรียนรู้นี้เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน โอกาส และการเรียนรู้ส่วนบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงระดับต่อไปขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล

ความจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

- ความจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานอาจมีความแตกต่างกันมาก ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ความรับผิดชอบของบุคลากร และระดับการพัฒนาขององค์กรและแต่ละบุคคล
- ความต้องการนี้ อาจครอบคลุมถึงการเพิ่มทักษะในการแบ่งปันความรู้ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหาในการตีความและการใช้ข้อมูล การทำให้เหนือกว่าความต้องการของลูกค้า การวิเคราะห์กระบวนการและลดความซับซ้อนของกระบวนการ การลดความสูญเสียและรอบเวลา การทำงานกับอาสาสมัครและการสร้างแรงจูงใจให้อาสาสมัคร รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญตามความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ หรือการวิเคราะห์ต้นทุนเทียบกับประโยชน์
- ความจำเป็นในการศึกษา อาจรวมถึงทักษะระดับสูงในเทคโนโลยีใหม่หรือทักษะพื้นฐาน เช่น การอ่าน การเขียน ภาษา คณิตศาสตร์ และทักษะด้านคอมพิวเตอร์

สถานที่และรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา

- โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา อาจทำได้ทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร และอาจทำโดยการสอนงาน ในขณะที่ปฏิบัติงาน การเรียนในห้องเรียน การเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) หรือ การเรียนทางไกล (distance learning) รวมทั้งการมอบหมายงานที่จะทำให้เกิดการพัฒนา การสอนงาน หรือ การเป็นพี่เลี้ยง

ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาส่วนบุคคล

- เพื่อช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง หลายองค์กรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของแต่ละบุคคลที่จัดทำร่วมกับแต่ละคน โดยพิจารณาพร้อมกับวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลด้านอาชีพการงาน และการเรียนรู้

การฝึกอบรมบุคลากรที่ติดต่อกับลูกค้า

- แม้ว่าหัวข้อนี้ไม่ได้ถามเป็นพิเศษเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรที่ติดต่อกับลูกค้า แต่การฝึกอบรมดังกล่าวมีความสำคัญและปฏิบัติกันโดยทั่วไป
- ซึ่งส่วนใหญ่ครอบคลุมถึงทักษะและความรู้ที่สำคัญในเรื่องผลิตภัณฑ์และลูกค้า วิธีการรับฟังลูกค้า วิธีการแก้ไขปัญหาและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า และวิธีการจัดการหรือการตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลของการเรียนรู้และพัฒนา

- ตัววัดที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ อาจดูได้จากผลกระทบต่อการดำเนินการของแต่ละบุคคล หน่วยงาน และองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการดำเนินการที่เกี่ยวกับลูกค้า และการวิเคราะห์ต้นทุนเทียบกับผลประโยชน์

การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ของผู้ได้รับรางวัล Baldrige

- ต่อไปนี้ เป็นแนวทางปฏิบัติด้านบุคลากรของผู้ได้รับรางวัล Baldrige ได้แก่ Adventist Health White Memorial, Howard Community College และ Illinois Municipal Retirement Fund ใน

ขอบเขตของขีดความสามารถและอัตรากำลัง การสนับสนุน ความผูกพัน การพัฒนาผลประกอบการ และการเรียนรู้ ของบุคลากร

Adventist Health White Memorial (AHWM)

- Adventist Health White Memorial (AHWM) เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่เน้นความศรัทธาและไม่แสวงหาผลกำไร ให้บริการเต็มรูปแบบของผู้ป่วยใน ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยฉุกเฉิน และให้บริการการแพทย์ทั่วไป หัวใจและหลอดเลือด การผ่าตัด ศัลยกรรมกระดูก สูติรีเวช และบริการฉุกเฉิน
- AHWM มีความมุ่งมั่นต่อชุมชนEast Los Angeles และเป็นโรงพยาบาล"เครือข่ายความปลอดภัย (safety-net)" แห่งเดียว ที่ให้บริการประชาชนมากกว่า ๒ ล้านคนในพื้นที่ที่มีประชากรหนาแน่น ซึ่งผู้อยู่อาศัยส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำกว่าความยากจนของรัฐบาลกลาง
- พื้นที่ให้บริการของ AHWM เป็นเขตการแพทย์ที่ได้รับการคัดสรรจากรัฐบาลกลาง ที่มีผู้จ่ายเงิน ๙๗% เป็น Medicaid และ Medicare

Adventist Health White Memorial: ๒๐๑๙ Baldrige Award Recipient, Health Care

- เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้านชุมชน Adventist Health White Memorial (AHWM) ได้สร้างความมั่นใจในด้านสุขภาพ ความเป็นทั้งหมด และความหวัง โดยมุ่งเน้นที่ผู้คน
- ตัวอย่างเช่น นอกเหนือจากโปรแกรมเพื่อสนับสนุนสมาชิกในชุมชน (เช่น จ้างอดีตสมาชิกแก๊งเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง สวัสดิการเพิ่มมากกว่า ๑ ล้านดอลลาร์ให้กับบุคลากรประจำปี และเสนอโครงการ showers of hope สำหรับสมาชิกผู้ไร้บ้าน)AHWM รับรองว่า เจ้าหน้าที่ทางคลินิก จะได้รับการสนับสนุนและจะยังคงอยู่กับองค์กร

ฝ่ายการพยาบาล

- เกือบสองทศวรรษที่ผ่านมา AHWM ได้ทำงานอย่างใกล้ชิดกับพันธมิตรในชุมชนส่วนใหญ่ที่พูดภาษาสเปน เพื่อฝึกอบรมคนในพื้นที่ด้านการพยาบาลผู้ป่วย ให้ความร่วมมือเส้นทางอาชีพด้านสุขภาพกับโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัยในท้องถิ่น กิจกรรมเชิงปฏิบัติ โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ และโครงการบริการชุมชน
- เกือบครึ่งหนึ่งของผู้รับทุนการศึกษาการพยาบาล ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๒๐๑๘ เป็นผู้อยู่อาศัยในพื้นที่ที่ยากจน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่พยาบาลสะท้อนถึงกลุ่มประชากร (รวมถึงวัฒนธรรมและภาษา) ของชุมชน
- จากผู้ฝึกอบรมท้องถิ่นมากกว่า ๒๒๔ คน มีบุคลากร ๑๐๐% ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล ๗๐% ได้เรียนต่อระดับขั้นสูง และ ๙๐% อยู่ที่ AHWM นานกว่าสามปี

ด้านแพทย์

- การคงอยู่ของแพทย์ผู้ร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์หลักห้าปี ที่เรียกว่าการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ (Business Transformation)
- เพื่อสนับสนุนการคงอยู่ของบุคลากร มีการเก็บข้อมูลต่อเนื่องโดย Engagement Council ในเรื่อง การวัดขีดความสามารถและอัตรากำลัง และแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดระหว่างแผนกต่าง ๆ
- นอกจากนี้ ยังรวมถึงวัฒนธรรมการเสริมอำนาจ ที่ส่งเสริมการกำกับดูแลร่วมกัน การปฏิบัติตามหลักฐานที่ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน และความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ที่ส่งผลต่อการทำงานรวมถึงผลลัพธ์ของการดูแลรักษาผู้ป่วย

ผลลัพธ์

- จากผลของการมุ่งเน้นไปที่การคงอยู่และวัฒนธรรม ผลลัพธ์แสดงอยู่ที่หรือใกล้เคียงกับ top quartile ของประเทศสำหรับปัจจัยความผูกพันของแพทย์ รวมถึงผู้ป่วยที่มีความพึงพอใจสูง จากผลการสำรวจภายนอก
- นอกจากนี้ อัตราการคงอยู่ของแพทย์ของ AHWI นั้น เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในระดับที่ดีกว่าโรงพยาบาลระดับภูมิภาค ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๒๐๑๔ จาก ๖% เป็นมากกว่า ๔๐% ในปี ค.ศ. ๒๐๑๙

Howard Community College (HCC)

- Howard Community College (HCC) เป็นวิทยาลัยชุมชนสาธารณะแบบเปิด ที่เปิดสอนหลักสูตรอนุปริญญาและประกาศนียบัตร รวมถึงการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร และชั้นเรียนการศึกษาต่อเนื่องที่ช่วยให้นักเรียนบรรลุทักษะใหม่ และเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพ หรือย้ายไปเรียนต่อยังสถาบันอื่นอีกสี่ปี
- ด้วยบุคลากร ๒,๗๒๔ คน วิทยาลัยให้การศึกษากับนักศึกษาประมาณ ๓๐,๐๐๐ คนต่อปี ผ่านทางวิทยาเขตหลักในเมือง Columbia และ Laurel College Center ในเมืองLaurel รวมถึง Ecker Business Training Center ในเมือง Columbia มลรัฐแมรี่แลนด์

Howard Community College: ๒๐๑๙ Baldrige Award Recipient, Education

- เป็นเวลา ๑๑ ปีติดต่อกันที่ Howard Community College (HCC) ได้รับการขนานนามว่า "Great College To Work For" (GCTWF) โดย Chronicle of Higher Education จากการจัดอันดับของบุคลากร เรื่องการกำกับดูแล การชดเชยและผลประโยชน์ ความมั่นใจในผู้นำระดับสูง ความหลากหลาย สิ่งอำนวยความสะดวก การรักษาความปลอดภัย การพัฒนาวิชาชีพ การเคารพ/ชื่นชม และความสมดุลระหว่างการทำงาน/ชีวิต
- นี่ไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจาก HCC เป็นหนึ่งในสองวิทยาลัยชุมชนในประเทศ ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็น GCTWF ในทุกปีที่เป็นไปได้

ปัจจัยความสำเร็จ

- HCC กล่าวว่า การได้รับเกียรตินี้ สำเร็จลงไปได้ด้วยการกำหนดและดูแลบุคลากรผ่านทาง
- ๕ การวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง (เช่น ผ่านแผนบุคลากรหลายปี ทีมข้ามสายงาน และแบบสำรวจที่มีประสิทธิภาพ)
- ๕ การสรรหา (เช่น ผ่านการค้นหาในท้องถิ่น ภูมิภาค และระดับประเทศ)
- ๕ การว่าจ้าง (เช่น ผ่านการให้ข้อมูลกับบุคลากรใหม่ ระบบคู่หู และโปรแกรมการพัฒนาสามปีสำหรับบุคคลใหม่)
- ๕ มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยความผูกพัน (เช่น ผ่านระบบข้อเสนอแนะ แบบประเมิน ๓๖๐ องศา และ MAP ของแผนก)
- ๕ การปรับแต่งและปรับปรุงปัจจัยความผูกพัน (เช่น ผ่านการพัฒนาวิชาชีพ การให้คำปรึกษาของแผนก และชุมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ)

การดูแลบุคลากร

- เพื่อให้สอดคล้องกับการดูแลบุคลากร กระบวนการต่าง ๆ จะได้รับการทบทวนเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และส่งผลให้วิทยาลัยได้เพิ่มการฝึกอบรมการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมสำหรับหัวหน้างาน ความคิดริเริ่มใหม่ในการวัดผลเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรชนกลุ่มน้อย และหน้าเว็บบุคลากรใหม่
- เป็นผลให้อัตราการหมุนเวียนโดยรวมของ HCC ที่กำหนดเป็นจำนวนบุคลากรเต็มเวลาที่ออกจากวิทยาลัยเนื่องจากการลาออก การเกษียณอายุ การปลดออก หรือการปรับโครงสร้างองค์กรดีขึ้น ๖% ในปีที่ได้รับรางวัลBaldrige ดีกว่าอัตราของBureau of National Affairs annualized national rate

ความหลากหลายของบุคลากร

- นอกจากนี้ ความพยายามของวิทยาลัยในการเพิ่มความหลากหลายในกลุ่มบุคลากรโดยการกำหนดเป้าหมายโฆษณา และประกาศไปยังกลุ่มเฉพาะชนกลุ่มน้อยนั้น ส่งผลให้อัตราของชนกลุ่มน้อยเพิ่ม ๓% สูงกว่าประชากรกลุ่มน้อยในพื้นที่ให้บริการ
- ในฤดูใบไม้ร่วงปี ค.ศ. ๒๐๑๘ เปอร์เซ็นต์ของอาจารย์เต็มเวลาที่เป็นชนกลุ่มน้อยคือ ๒๘.๔% และในบุคลากรธุรการ/บริหารคือ ๓๑.๕% เป็นตัวเลขที่สูงที่สุดนับตั้งแต่มีการบันทึกไว้

Illinois Municipal Retirement Fund (IMRF)

- Illinois Municipal Retirement Fund (IMRF) เป็นโครงการบำเหน็จบำนาญสาธารณะ ที่ให้บริการแก่บุคลากรของหน่วยราชการ ส่วนท้องถิ่น และเขตการศึกษาทั่วมลรัฐอิลลินอยส์ (ยกเว้นเมือง Chicago และ Cook County) มีบุคลากรปัจจุบัน ๒๑๐ คน มีสำนักงานใหญ่ในเมือง Oak Brook และสาขาในเมืองSpringfield กับอีกแปดตัวแทนเขตที่มีสำนักงานอยู่ในบ้าน
- ผลิตภัณฑ์หลักของ IMRF คือ การจ่ายเงินให้กับสมาชิกเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์ เช่นการตกงาน ความพิการ การเสียชีวิต หรือการเกษียณอายุ
- IMRF ให้บริการกับนายจ้าง ๓,๐๑๐ ราย และมีสินทรัพย์อยู่ที่ ๔๒.๗ พันล้านดอลลาร์IMRF มี active members อยู่ ๑๗๖,๕๑๗ คน (ทำงานในตำแหน่งที่มีคุณสมบัติครบของ IMRF และยังมีมีส่วนร่วม) inactive members ๑๑๙,๙๓๙ คน (ไม่ได้มีส่วนร่วมอีกต่อไป แต่มีส่วนร่วมในการฝากเงินเพื่อผลประโยชน์ในอนาคต) และผู้รับผลประโยชน์ ๑๓๓,๒๖๑ คน

Illinois Municipal Retirement Fund: ๒๐๑๙ Baldrige Award Recipient, Nonprofit

- การจัดการผลประโยชน์ เป็นเพียงหนึ่งใน ๑๐ ปัจจัยขับเคลื่อนของความผูกพันของบุคลากร ซึ่งกองทุนเพื่อการเกษียณอายุแห่งรัฐอิลลินอยส์ (IMRF) ทำได้เท่ากับหรือสูงกว่าtop ๒๕% จากการสำรวจระดับชาติ ปัจจัยอื่น ๆ ที่ความเป็นเลิศของ IMRF คือ การเสริมพลัง วัฒนธรรม การมุ่งเน้นลูกค้า รางวัล และการยอมรับ ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างแผนก ศักยภาพของบริษัท ความสัมพันธ์ของผู้จัดการ และความสัมพันธ์ของผู้จัดการอาวุโส

ระบบการจัดการผลงานหกขั้นตอน ซึ่งใช้ประโยชน์จากการจ่ายผลตอบแทน รางวัล การยอมรับ และการสร้างแรงจูงใจได้แก่

๑. ชี้แจงความคาดหวัง (Clarify expectations): การคาดหวังผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงจะสื่อสารผ่านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานนี้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและธุรกิจ เช่น ความถูกต้องและทันเวลา

- ๒. ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluate performance): ส่วนหนึ่งของการทบทวนกลางปีและประจำปีคือ การบรรลุเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ และกำหนดให้บรรลุผลการปฏิบัติงานที่ดีที่ top-decile performance
- ๓. ให้ข้อเสนอแนะ (Provide feedback): คำติชมสอดคล้องกับภาวะผู้นำและดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพ แผนปฏิบัติการ แบบสำรวจความเห็นจากลูกค้าเป็นแหล่งความคิดเห็นอื่นให้แก่โค้ช บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของข้อเสนอแนะและเพื่อเสริมสร้างการรับความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - ภัยคุกคาม
- ๔. การชื่นชมผลงาน (Recognize performance): รับรู้ผ่านรางวัล “Kudos” เช่นเดียวกับการประชุมใหญ่ การเฉลิมฉลองครบรอบปี การส่งอีเมลให้บุคลากร และในจดหมายข่าว
- ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraise performance): บุคลากรทุกคนได้รับการประเมินผลงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับปีที่ผ่านมาและเป้าหมายสำหรับปีถัดไป บุคลากรใหม่จะได้รับการประเมินราคาเป็นลายลักษณ์อักษรที่สามเดือน กลางปี และรายปี แบบฟอร์มการประเมินจะสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และดัชนีชี้วัดภาวะผู้นำ
- ๖. การชดเชย (Compensation): ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๒๐๑๕ IMRF ใช้วิธีการประเมินระดับค่าตอบแทนของบุคลากรรายปีในบทบาทที่สัมพันธ์ที่จุดกึ่งกลาง การประเมินผลนี้จัดทำเป็นประจำทุกปี เพื่อให้แน่ใจว่าเหมาะสมกับช่วงเงินเดือนและช่วยในการรักษาส่วนทุน

สรุป

- วัตถุประสงค์ของบทความนี้คือ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์และผลงานที่ประสบความสำเร็จขององค์กรที่ได้รับรางวัล Baldrige ซึ่ง “มีการจัดการคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้มีการปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการอย่างมีนัยสำคัญ”

หมวด ๖

การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

ในหมวดการมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรใน การ
ออกแบบจัดการและปรับปรุงผลผลิตและการบริการกระบวนการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิผล ของระบบ
การปฏิบัติการ เพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำให้ส่วนราชการ ประสบความสำเร็จ
และยั่งยืน

หมวด ๗

ผลลัพธ์การดำเนินการ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในหมวดผลลัพธ์การดำเนินการตามหมวด ๗ เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการ และแนวโน้มของส่วนราชการในมิติต่าง ๆ โดยอาศัยหลักการ ประเมินผลของ Balanced Scorecard เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการประเมินผลที่ส่วนราชการได้ดำเนินการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบการประเมินผล ๔ มิติได้แก่

มิติที่ ๑ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ การประเมินผลการปฏิบัติงานในมิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจนั้น เป็นการแสดงผลงานที่ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประชาชนและผู้รับบริการ เช่น ผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายผลผลิตของส่วนราชการ เป็นต้น

มิติที่ ๒ ด้านคุณภาพการให้บริการ การประเมินผลการปฏิบัติงานในมิติด้านคุณภาพการให้บริการ เป็นการแสดงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ในการให้บริการที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ เช่น ความ สำเร็จในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขบริการ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นต้น

มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานในมิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ เป็นการแสดง ความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การลดระยะเวลาการให้บริการ และความคุ้มค่าของการใช้เงิน เป็นต้น

มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานในมิติด้านการพัฒนาองค์กร เป็นการแสดงความสามารถในการ เตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การลดอัตรากำลังหรือการจัดสรรอัตรากำลังให้ ทำงานคุ้มค่า การมอบอำนาจการตัดสินใจ การอนุมัติ อนุญาตไปยังระดับปฏิบัติการ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

แนวทางดำเนินการ

๑) หมวดผลลัพธ์การดำเนินการ นอกจากจะเป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการและ แนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของ การปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กรแล้ว ยังเป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการของ ส่วนราชการ โดยเปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือองค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันด้วย ดังนั้น ในการ ประเมินหมวดผลลัพธ์การดำเนินการ (หมวด ๗) ให้ส่วนราชการใช้ข้อมูลสารสนเทศ “ในขณะที่เกิดขึ้น จริง” (ตัวชี้วัดความก้าวหน้า) เพื่อประเมิน และปรับปรุงกระบวนการ ผลิตและบริการ โดยต้องมี ความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการโดยรวม รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์

ข้อมูลและสารสนเทศของผลลัพธ์การดำเนินการ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินการของส่วนราชการโดยรวม และใช้ในการจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงผลการดำเนินการ

๒) การแสดงผลการดำเนินงานในหมวดผลลัพธ์การดำเนินการ ให้แสดงผลในรูปแบบที่ เข้าใจง่าย เห็นภาพชัดเจน เช่น รูปแบบกราฟ หรือตาราง โดยการนำเสนอข้อมูล ให้ส่วนราชการ พิจารณาเลือกตัวชี้วัดที่สำคัญ ๆ ที่สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานของส่วนราชการมาแสดงผล รวมทั้ง อาจนำข้อมูลจากคำรับรองการปฏิบัติราชการมาประกอบด้วยก็ได้ ซึ่งตัวชี้วัดที่คัดเลือกมานั้น ควรเป็น ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลลัพธ์เชิงปริมาณ ทั้งนี้การจะนำไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศนั้น ส่วนราชการควรกำหนด ตัวชี้วัดที่นอกเหนือจากตัวชี้วัดที่กำหนดในคำรับรองการปฏิบัติราชการมาแสดงผลเพิ่มเติมด้วย

๓) การรายงานผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผล เป็นการประเมินผลผลิต และผลลัพธ์ของส่วนราชการ ที่ได้จากการดำเนินการตามข้อกำหนดของเกณฑ์ โดยส่วนราชการจะต้องรายงานผลการดำเนินการ ในปัจจุบัน รวมถึงแนวโน้มการปรับปรุงการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งนี้การรายงานผลลัพธ์ที่ดี ควรรายงานให้ครอบคลุมข้อกำหนดที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของส่วนราชการ กล่าวคือเป็นการรายงาน มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่วิกฤตที่สุด

๔) การรายงานผลลัพธ์ ส่วนราชการควรพิจารณาจากผลการดำเนินการในปัจจุบัน ผลการ ดำเนินการของส่วนราชการเมื่อเปรียบเทียบกับตัวเปรียบเทียบที่เหมาะสม รวมทั้งควรพิจารณาอัตรา ความครอบคลุม และความสำคัญของการปรับปรุงผลการดำเนินการ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัด ผลลัพธ์ กับข้อกำหนดด้านผลการดำเนินการที่สำคัญของส่วนราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้การรายงานผลลัพธ์ การดำเนินการของส่วนราชการมีประสิทธิผล ส่วนราชการจะต้องให้ความสำคัญกับข้อกำหนดที่สำคัญ ๔ ประการ ดังนี้ รายงานผลการดำเนินการ เป็นการแสดงข้อมูลในปัจจุบันโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมาย เกี่ยวกับผลผลิต (Output) และผลลัพธ์(Outcome) ที่ได้จากกระบวนการ ผลผลิตและบริการ ซึ่งทำให้ สามารถประเมินและเปรียบเทียบกับเป้าประสงค์มาตรฐานผลลัพธ์ที่ผ่านมา และผลการดำเนินงานของ องค์กรอื่นๆ ซึ่งผลการดำเนินการอาจแสดงในรูปแบบการเงินและที่ไม่ใช้การเงิน และควรมีการรายงาน ในมาตรวัดที่ชัดเจน แนวโน้มผลการดำเนินการ เป็นการแสดงข้อมูลสารสนเทศที่เป็นตัวเลขเพื่อแสดงให้เห็นทิศทางของผลลัพธ์และอัตราการเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ของส่วนราชการ แนวโน้มแสดงผลการดำเนินการ ของส่วนราชการตามลำดับช่วงเวลาเปลี่ยนแปลง โดยทั่วไปข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มต่าง ๆ ไม่มีการกำหนด เวลาของข้อมูล เนื่องจากช่วงเวลาระหว่างข้อมูลควรมีความเหมาะสมสำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัว สำหรับ ผลลัพธ์ที่สำคัญ ควรแสดงข้อมูลใหม่ด้วย แม้ว่าจะยังไม่เห็นแนวโน้มหรือผลเปรียบเทียบที่ชัดเจนก็ตาม ผลการดำเนินการเปรียบเทียบ เพื่อแสดงผลลัพธ์เมื่อเปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือ องค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึง และหรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสมกัน

.....

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแผนพัฒนาการศึกษา (๒๕๖๖ -๒๕๗๐)ไปสู่การปฏิบัติ

๕.๑ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการนำแผนพัฒนาการศึกษา (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการนำแผนพัฒนาการศึกษา (๒๕๖๖-๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. นายทงยุทธ จันทกุล	นายกอบต.ท่าคล้อ	ประธานฯ
๒. นายสนั่น ศิลป์ด้วงทองม	รองนายกฯ	กรรมการ
๓. นายถนอม ปานจะอ่ำ	รองนายกฯ	กรรมการ
๔. นายอุทิศ จิตรธรรม	ปลัดอบต.ท่าคล้อ	กรรมการ
๕. ประธานคณะกรรมการ ศพด.วัดหาดสองแคว		กรรมการ
๖. ประธานคณะกรรมการ ศพด.วัดท่าคล้อ		กรรมการ
๗. ประธานคณะกรรมการ ศพด.วัดถ้ำเต่า		กรรมการ
๘. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถ้ำเต่า		กรรมการ
๙. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดหาดสองแคว		กรรมการ
๑๐.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดท่าคล้อ		กรรมการ
๑๑.นายศรารัฐ ศรีพัก		กรรมการ/เลขานุการ
๑๑.นางสาวรสรินทร์ สุวรรณพัฒน์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญฯ		กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการนำแผนพัฒนาการศึกษาห้าปีไปสู่การปฏิบัติ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผลฯ
๒. ดำเนินการติดตามและประเมินผลฯ
๓. รายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลฯ ต่อผู้บริหารท้องถิ่นและประกาศผลการติดตามและประเมินผลฯ ให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกันอย่างน้อยปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ ให้ปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน
๔. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร

๕.๒ วิธีการติดตามและประเมินผลการนำแผนพัฒนาการศึกษาห้าปีไปสู่การปฏิบัติไปสู่การปฏิบัติ ระยะเวลา
วิธีการ หมายเหตุ ตุลาคม – พฤศจิกายน -ประชุมคณะกรรมการการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- กำหนดแนวทาง/วิธีการในการติดตาม และประเมินผลฯ

- กำหนดเรื่องในการประเมิน

- กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

** ทำการประเมินผลสำเร็จเป็นราย โครงการการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และ
เป้าหมายหรือไม่

** โดยประเมินในเรื่อง -ปัจจัยที่ใช้ -กระบวนการที่ใช้ -ผลผลิตที่ได้รับ -ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

๕.๓ ห้วงเวลาในการติดตามและประเมินผลการนำแผนพัฒนาการศึกษาห้าปีไปสู่การปฏิบัติ ระยะเวลา วิธีการ
รายงานผลและข้อเสนอความเห็น ต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ประกาศผลการติดตามและ
ประเมินผลให้ทราบโดยทั่วกัน

.....